

**DIRECTOR/A NACIONAL
SERVICIO NACIONAL DEL ADULTO MAYOR – SENAMA
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director/a Nacional del Servicio Nacional del Adulto Mayor le corresponde proponer, coordinar, implementar y promover políticas públicas orientadas a fortalecer las oportunidades, inclusión y derechos de las personas mayores que viven en Chile, a través de la generación de conocimiento, diseño, evaluación y coordinación de dichas políticas y la ejecución de programas que permitan fortalecer y generar un nivel de desarrollo en distintas materias del ámbito de vejez, de acuerdo a la legislación vigente.

Al asumir el cargo de Director/a Nacional le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Gestionar el desarrollo de la institución, en el marco de avanzar hacia un Sistema Nacional de Cuidados.
2. Garantizar la ejecución de las políticas públicas relacionadas con vejez y envejecimiento en el territorio nacional a través de las Direcciones Regionales.
3. Gestionar, articular y supervisar la aplicación de políticas y procedimientos en materias de gestión de personas, control de gestión y gestión presupuestaria, orientado a fortalecer el rol de la institución.
4. Promover la participación ciudadana a través de las organizaciones de personas mayores, así como también en las comunidades.
5. Liderar, articular y coordinar la red de servicios orientados a las personas mayores, tales como municipalidades, gobiernos regionales y otros servicios públicos.
6. Controlar la ejecución, desarrollo y avance de los programas y acciones que lleva a cabo la institución en materias de personas mayores.
7. Reconocer y visibilizar a las personas mayores, promover sus derechos y la autonomía, en el contexto de la ratificación de la Convención Interamericana por la promoción de los Derechos de las Personas Mayores.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 21-04-2022

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

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	26
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	359
Presupuesto que administra	MM\$ 44.426.417

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 el trabajo en las coordinaciones regionales de SENAMA, dando mayor autonomía a la toma de decisiones, para mejorar la cobertura en la población de adulto mayor en base a la oferta programática.	<p>1.1 Creación de Direcciones Regionales (en vez de las Coordinaciones Regionales actuales).</p> <p>1.2 Generar un proceso continuo de mejoramiento de las capacidades técnicas, materiales y humanas de la institución en regiones.</p>
2. Posicionar el tema de vejez y envejecimiento con un nuevo enfoque, donde se promueva la autonomía en las personas mayores.	<p>2.1 Generar un plan de trabajo conjunto, sobre vejez y envejecimiento con los distintos sectores del ámbito público, privado y sociedad civil.</p> <p>2.2 Fomentar la participación activa de las personas mayores en la sociedad.</p> <p>2.3 Generar una política de envejecimiento digno, activo y saludable.</p>
3. Mejorar la coordinación intersectorial con otros ministerios y servicios para el diseño e implementación de políticas, planes y programas cuyos beneficiarios son personas mayores.	<p>3.1 Generar un plan de trabajo intersectorial, para el diseño e implementación de políticas, planes y programas que beneficien a personas mayores.</p> <p>3.2 Participar del diseño e implementación del Sistema Nacional de Cuidados, en lo concerniente al Servicio.</p>
4. Fomentar y promover buenas prácticas que fortalezcan la gestión de personas, con énfasis en un buen clima organizacional.	<p>4.1 Definir e implementar un Plan de Gestión Estratégica en materias de gestión y desarrollo de personas en concordancia con énfasis en el fortalecimiento del clima organizacional.</p> <p>4.2 Generar canales de participación de los funcionarios que permitan</p>

	una adecuada retroalimentación en materias de orientaciones estratégicas y de clima organizacional.
--	---

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 **2°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **50%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.282.000.-** 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) **\$4.554.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.739.000.-

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

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

Título profesional universitario de una carrera de, a lo menos, diez semestres, otorgado por una universidad del Estado o por una universidad o instituto profesional reconocida por este.

Poseer experiencia profesional de cinco años en funciones directivas en el sector público o privado, o especialización en el área de la salud, geriatría o gerontología social.

Fuente legal: "Artículo 10 de la ley N° 19.828, del 27-09-2002, que crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor".

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Es altamente deseable poseer experiencia en materias relacionadas a la implementación y/o gestión de programas y/o proyectos vinculados al ámbito de desarrollo social, local o territorial, en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en temáticas de vejez y envejecimiento.

Es altamente deseable poseer al menos 5 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas en materias relacionadas con el cargo.

*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. 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. 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.

C5. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO**3.1 DOTACIÓN**

Dotación Total (planta y contrata)	273
Presupuesto Anual	MM\$ 44.426.417

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

El Servicio Nacional del Adulto Mayor se relaciona principalmente con el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, a través de las Subsecretarías de Servicios Sociales y de Evaluación Social, además de otros organismos públicos como Municipios, otros ministerios y organismos privados vinculados a la problemática de vejez y envejecimiento.

Ha habido un cambio significativo en la demografía del país, aumentando la población de personas mayores. Dado esto, el Servicio también se relaciona con entidades académicas y formativas que han incorporado en su agenda el interés y preocupación por este sector de la población, posicionándose como un actor clave y referente en el medio social para guiar el afrontamiento de las crecientes necesidades y demandas que dicho crecimiento generará para la sociedad chilena, lo anterior, a su vez, también refiere una estrecha relación con los organismos prestadores de servicios a adultos mayores y especialmente con los propios adultos mayores, sea que estos se encuentren organizados o no.

Misión

Fomentar el envejecimiento positivo y el desarrollo de servicios sociales para las personas mayores, cualquiera sea su condición, fortaleciendo su participación activa y valoración en la sociedad, promoviendo su autocuidado y autonomía, y favoreciendo el reconocimiento y ejercicio de sus derechos; por medio de la coordinación intersectorial, el diseño, implementación y evaluación de políticas, planes y programas.

Objetivos Específicos

- Fomentar la integración y participación social efectiva de las personas mayores.
- Articular una red de servicios sociales dirigida a personas mayores en situación de vulnerabilidad y/o dependencia.
- Inducir un cambio cultural que promueva la valoración positiva de las personas mayores.
- Fortalecer la gestión territorial de SENAMA.

Ejes Estratégicos

- Proteger y garantizar los derechos de las personas mayores.

- Fomentar la participación social de quienes pertenecen a este grupo etario.
- Fortalecer el sistema de protección social dirigido a los mayores.
- Avanzar hacia un cambio cultural que reconozca a las personas mayores como sujeto de derechos.
- Fortalecer la gestión territorial y descentralización de SENAMA.

Programas Estratégicos

- **Turismo Social:** Brindar la oportunidad de acceder a lugares de interés turístico-cultural y espacios de recreación y esparcimiento a aquellas personas mayores que no tienen acceso a satisfacer este derecho por sus propios medios económicos.
- **Fondo Nacional del Adulto Mayor:** Favorecer la autonomía, autogestión, integración social e independencia de los adultos mayores, como asimismo, entregar servicios de calidad para la atención de personas en situación de dependencia y/o vulnerabilidad que contribuyan a satisfacer sus necesidades básicas y que mejoren su calidad de vida.
- **Programa Participación y Formación:** Promover la información, participación y formación de dirigentes e integrantes de organizaciones de personas mayores, a fin de contribuir al ejercicio de su ciudadanía activa.
- **Programa Voluntariado País de Mayores:** Contribuir a la integración social y al fortalecimiento de una imagen positiva de las personas mayores, a través del ejercicio de nuevos roles, fomentando el respeto de sus derechos.
- **Programa Buen Trato al Adulto Mayor:** Contribuir al reconocimiento, promoción y ejercicio de los derechos de las personas mayores, a través de la prevención del maltrato que los afecta, la promoción del buen trato y la asesoría y coordinación, con las redes regionales y locales.
- **Programa Vínculos:** Entregar herramientas a personas mayores en situación de vulnerabilidad social para que logren vincularse con la red de apoyo social de su comuna y con sus pares.
- **Programa Envejecimiento Activo:** Entregar herramientas a los adultos mayores para que participen de actividades que promuevan el envejecer activamente, fomentando y equilibrando la responsabilidad personal, el encuentro, la solidaridad intergeneracional y la creación de entornos favorables, que aporten a la calidad de vida y retrasen los niveles de dependencia.
- **Escuela para Funcionarios Públicos:** Capacitar a profesionales y técnicos/as para mejorar los estándares de calidad de los programas y servicios dirigidos a las personas mayores, desde los enfoques de derechos y género, profundizando en las diferentes perspectivas desde las que se aborda la vejez como construcción socio-cultural, para diseñar proyectos de intervención local. Fortalecer redes de trabajo, mejorar la coordinación de programas, acciones y/o políticas dirigidas a las personas mayores.
- **Programa Centros Diurnos del Adulto Mayor:** Promover y fortalecer la autonomía e independencia de las personas mayores para contribuir a retrasar su pérdida de funcionalidad, manteniéndolos en su entorno familiar y social, a través de una asistencia periódica a un Centro Diurno, donde se entregan temporalmente servicios socio-sanitarios.
- **Fondo de Servicios de Atención de Vivienda al Adulto Mayor:** Proveer servicios integrales de vivienda y cuidados socio-sanitarios a personas mayores de 60 años de acuerdo a su nivel de dependencia y vulnerabilidad, a través de establecimientos de larga estadía y condominios de viviendas tuteladas.
- **Fondo Subsidio Establecimientos de Larga Estadía para Adultos Mayores (ELEAM):** Mejorar las condiciones de vida de los adultos mayores dependientes y vulnerables que residen en Establecimientos de Larga Estadía para Adultos

Mayores (ELEAM) sin fines de lucro, a través de subsidios para tales organismos.

- **Programa Cuidados Domiciliarios:** Otorgar un conjunto de servicios de apoyo socio-sanitarios a los/as adultos mayores en situación de dependencia moderada o severa en su domicilio, estos servicios son otorgados por un/a asistente domiciliario/a capacitado/a para tal efecto.

La Ley N° 19.828 que crea el Servicio define como adulto mayor a toda persona que ha cumplido los 60 años, sin diferencia entre hombres y mujeres. La principal tarea, que compromete a todo el equipo SENAMA, es contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas mayores del país. Para lograr dicho objetivo, se generan al interior del Servicio, una vinculación directa con diversas instancias:

- **Coordinaciones Regionales:** Son la representación del servicio en cada una de las regiones del país. Tienen como principal función el despliegue y ejecución de los programas del Servicio.
- **Consejos Asesores Regionales de Adultos Mayores:** Los Consejos Asesores Regionales de Adultos Mayores fueron creados mediante el decreto N° 8 de enero de 2008, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Los Consejos representan a las diversas organizaciones de su región, y colaboran con el Servicio Nacional del Adulto Mayor, proponiendo políticas, medidas o instancias destinadas a fortalecer la participación de las personas mayores en cada región, la protección de sus derechos, y el ejercicio de su ciudadanía activa, entre otras.
En la actualidad están vigentes los 16 Consejos Asesores Regionales.
- **Comité Consultivo:** Se encarga de asesorar al Director Nacional del Servicio en temas referidos a planes y programas para las personas mayores. Sus acuerdos no son obligatorios, pero constituyen recomendaciones para la Dirección Nacional.

En este mismo sentido, se ha relevado la necesidad de fortalecer la gestión de personas para generar un marco institucional que pueda sostener y abordar apropiadamente el crecimiento de la población adulta mayor del país, y por tanto de las necesidades que de ello se generarán.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos:

El/la Director/Nacional, se relaciona con las Divisiones y Unidades del Nivel Central, las Coordinaciones Regionales del Servicio y los Encargados de la ejecución de programas que se desarrollan como parte de la implementación de las políticas públicas orientadas a los adultos mayores. De igual modo, se vincula con el Consejo de Asesores Regionales y el Comité Consultivo, el cual debe presidir.

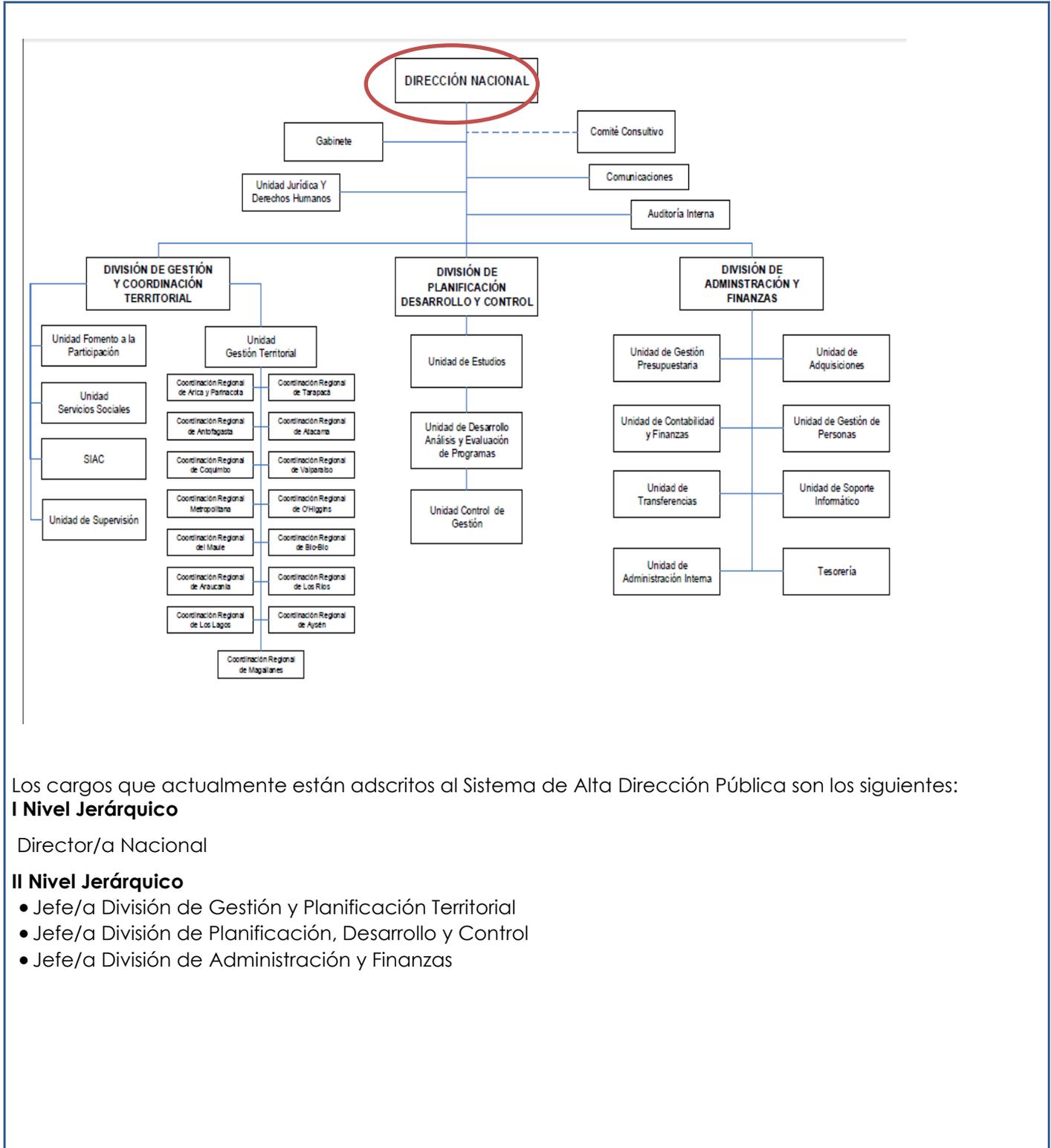
Clientes Externos:

- Ministerio de Desarrollo Social y Familia y otras carteras ministeriales.
- Gobiernos Regionales.
- Federaciones Regionales de Adultos Mayores.
- Secretarías Regionales Ministeriales de Desarrollo Social y Familia.
- Servicios Públicos Regionales.
- Municipalidades.
- Organizaciones locales y de la sociedad civil, que tengan relación con la temática de personas mayores.

Otros actores claves:

- Medios de comunicación.
- Asociación de funcionarios y funcionarias del Servicio Nacional del Adulto Mayor.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

I Nivel Jerárquico

Director/a Nacional

II Nivel Jerárquico

- Jefe/a División de Gestión y Planificación Territorial
- Jefe/a División de Planificación, Desarrollo y Control
- Jefe/a División de Administración y Finanzas

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.