

JEFE O JEFA DE DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS¹
SERVICIO NACIONAL DEL ADULTO MAYOR
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**

Al Jefe o Jefa de División de Administración y Finanzas del Servicio Nacional del Adulto Mayor le corresponde gestionar, supervisar y administrar los recursos físicos, financieros, presupuestarios, contables, humanos y tecnológicos de la organización. Debe promover e implementar políticas, procedimientos y medidas tendientes a su uso eficiente, garantizando que el soporte brindado a los y las clientes internos/as y externos/as responda a sus necesidades y cumpla con los estándares de eficiencia, eficacia, calidad y oportunidad establecidos, velando por el cumplimiento de los lineamientos institucionales, normativa vigente y disposiciones legales, para contribuir así al cumplimiento de los planes estratégicos de la organización y resguardar el patrimonio de la institución.

Al asumir el cargo de Jefe o Jefa de División de Administración y Finanzas le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar la gestión de las unidades a su cargo, velando por el logro de los objetivos institucionales de manera coordinada con las otras jefaturas de división y/o encargados/as de unidades y programas, estableciendo políticas, normas y procedimientos para un óptimo flujo de trabajo.
2. Asesorar al Director o Directora del Servicio en todas las materias de su competencia, suministrando información oportuna y confiable para la toma de decisiones de acuerdo a la normativa legal vigente.
3. Liderar el proceso de formulación, ejecución, y control presupuestario, además de la gestión contable, de conformidad a las necesidades del Servicio, normativa vigente y principios de eficiencia, eficacia, probidad y transparencia conforme a las actividades y compromisos de cada área y a las directrices institucionales.
4. Asegurar la gestión eficiente y eficaz de los procesos de compra y contrataciones, debiendo supervisar los procesos de adquisiciones de bienes y servicios en total respecto a la normativa vigente en esta materia.
5. Asegurar la gestión eficiente y eficaz de los servicios generales de administración interna del Servicio, debiendo supervisar la implementación y mejora permanente de los procesos.
6. Controlar y supervisar la gestión, mantenimiento e incorporación de nuevas tecnologías al servicio.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 16-05-2023

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. María Fernanda Vicuña

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	7
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	50
Presupuesto que administra	M\$ 50.750.511.- (ppto. Ley 2023)

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. Diseñar e implementar un modelo de gestión administrativa y financiera institucional para la entrega de soporte oportuno y de calidad a las distintas áreas programáticas de SENAMA.	<p>1.1 Generar una estrategia con los encargados de unidades, para redefinir los procesos administrativos, con el propósito de mejorar la eficiencia, oportunidad y apegados a la normativa vigente.</p> <p>1.2 Establecer métodos de monitoreo interno sobre cumplimiento de plazos en la entrega de reportes internos como externos.</p> <p>1.3 Asegurar el cumplimiento de los distintos convenios de desempeño colectivo del área de su competencia.</p>
2. Optimizar el uso, asignación, sustentabilidad y control de los recursos de la institución con miras al cumplimiento de la misión, metas y objetivos institucionales.	<p>2.1 Generar e implementar una estrategia de trabajo con las unidades programáticas para optimizar el diseño y ejecución del presupuesto de cada programa.</p> <p>2.2 Generar e implementar estrategias para garantizar el equilibrio y la sustentabilidad presupuestaria del Servicio.</p> <p>2.3 Mejorar los procesos de compras y abastecimiento de la institución, con el objeto de cumplir con la normativa vigente y optimizar los tiempos de ejecución.</p> <p>2.4 Proponer evaluaciones de factibilidad técnica sobre las inversiones que pueda realizar la Dirección y/o Divisiones, analizando costos alternativos sobre la toma de decisiones.</p>

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

<p>3. Liderar la implementación de una Política de Gestión y Desarrollo de personas al interior de su unidad que permita la transversalización del enfoque de género ³ y no discriminación.</p>	<p>3.1 Promover buenas prácticas en materias de desarrollo de personas con énfasis en el fortalecimiento del clima organizacional.</p> <p>3.2 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas.</p>
<p>4. Optimizar los protocolos de seguridad de la información institucional.</p>	<p>4.1 Generar un plan para la incorporación de sistemas seguros y confiables para resguardar la información de los distintos programas del Servicio.</p> <p>4.2 Fortalecer los procesos asociados a las áreas de soporte y sistemas informáticos de la institución con el fin de mejorar la reportabilidad, articulación y la calidad de los servicios prestados.</p> <p>4.3 Evaluar y mejorar los procesos tecnológicos existentes, considerando las mejores prácticas en las áreas de procesos, proyectos, riesgo operacional / tecnológico que contribuyan a la incorporación del Senama al ecosistema digital ministerial.</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 35%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.713.000.-** para un/a no funcionario/a, 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) **\$4.024.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.091.000.-

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.

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

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS

LEGALES ⁴

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

- Tener estudios de especialización en el área de la gerontología social o trabajo directo con los adultos mayores durante, a lo menos, tres años.

- y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente legal: "Artículo 10 de la ley N° 19.828, del 27-09-2002, que crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor y Ley 19.882 artículo 40.

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 o jefatura en materias de administración, gestión financiera y gestión presupuestaria del sector público o privado en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión de personas en instituciones de similar envergadura, género y/o inclusión**.

*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.

⁴ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por **el/la mismo/a candidato/a**. 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. 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>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>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.</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)	300
Presupuesto Anual	M\$ 50.750.511 (ppto. Ley 2023)

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Promover y contribuir a un envejecimiento digno, activo y saludable mediante la implementación de políticas, programas y la articulación intersectorial, para fomentar la autonomía, independencia y participación de las personas mayores, contemplando la diversidad de experiencias en torno al envejecimiento y promoviendo la equidad de Derechos en hombres y mujeres mayores.

Objetivos Estratégicos

- Optimizar oportunidades de bienestar físico, social y mental con enfoque gerontológico y comunitario, a través de acciones tanto preventivas como para la provisión de servicios que aborden demandas de la población mayor que viven en condiciones de dependencia y vulnerabilidad, considerando las características del territorio y la diversidad de experiencias de las personas mayores.
- Fomentar la autonomía y participación equitativa en mujeres y hombres mayores, a través de la promoción de espacios de encuentro, opinión y toma de decisiones, impulsando el derecho a la ciudad, al territorio y al deber cívico, así como a la promoción y fortalecimiento de sus organizaciones.
- Contribuir a un cambio cultural en torno a las visiones de la vejez y el envejecimiento desde el curso de vida, reconociendo a las personas mayores en perspectiva de derechos, enfoque de género e Interseccionalidad.
- Fortalecer institucionalmente a SENAMA instalando una gestión de excelencia que permita facilitar la transformación, coordinación intersectorial, avance tecnológico e innovación, que propendan al fortalecimiento institucional, con equipos especializados.

Oferta Programática

Área Cuidados

1. **Centros Diurnos del Adulto Mayor:** Entregamos una atención individual y grupal que busca mejorar la condición física y cognitiva de las personas mayores. Promovemos su participación e integración en la comunidad y proporcionamos servicios y cuidados informales.
2. **Establecimientos de Larga Estadía para Adultos Mayores (ELEM):** Proporcionamos servicios de cuidados de larga duración, que sean de calidad y especializados, de acuerdo a los niveles de dependencia de las personas mayores. Para esto, existen residencias donde se provee atención directa tanto en aspectos socio-sanitarios, como en integración socio-comunitaria.
3. **Condominios de Viviendas Tuteladas:** Entregamos viviendas adecuadas para personas mayores, con integración socio-comunitaria y apoyo social. Se aplica un plan de intervención comunitario, se promueve el acceso de los

beneficiarios a la oferta programática local y se los conecta con la comunidad.

4. Fondo de Subsidio para Establecimientos de Larga Estadía (ELEAM):

Contribuimos a 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. Para acceder a los recursos disponibles, los ELEAM deben postular al llamado a concurso, con un proyecto de iniciativas de apoyo directo hacia los residentes.

5. Cuidados Domiciliarios: Entregamos un conjunto de servicios de apoyo socio-sanitarios a las personas mayores en situación de dependencia moderada o severa, en sus domicilios. Estos servicios son otorgados por un asistente de cuidados capacitados y certificados.

Área Participación

1. Fondo Nacional del Adulto Mayor: Apoyamos a las personas mayores a través del financiamiento de iniciativas presentadas por organizaciones de los propios mayores o instituciones que trabajan para las personas mayores. El Programa se divide en tres componentes de ejecución:

- Fondo Autogestionado: Financia proyectos elaborados, presentados y gestionados por organizaciones de personas mayores.
- Ejecutores Intermedios: Fomenta iniciativas presentadas por instituciones, públicas o privadas, que desarrollen acciones en favor de la autonomía funcional de los mayores con algún grado de dependencia y que por ello requieren del cuidado de terceros para llevar a cabo sus actividades diarias.
- Convenios Institucionales: Financia iniciativas de instituciones que trabajan con personas mayores vulnerables y que llevan a cabo acciones complementarias al marco de la protección social.

2. Envejecimiento Activo: Diseñamos, programamos y llevamos a cabo actividades que promuevan el envejecimiento activo en la población adulta mayor, a través de tres componentes: Talleres para el Fortalecimiento de Habilidades en la Vejez; Jornadas y Seminarios; y Espacio Mayor.

3. Escuela de Formación de Dirigentes: Ofrecemos espacios de participación y formación a personas mayores integrantes de organizaciones que no cuentan con toda la información sobre políticas y oferta pública, con el fin de que puedan conocer y hacer valer sus derechos, a través de metodologías participativas, diálogos e intercambio de experiencias.

Con este programa, contribuimos a la implementación de la Ley de Participación N°20.500. Contamos con tres líneas de trabajo: a) Jornadas participativas territoriales: Entregamos información y los mayores intercambian experiencias. b) Actividades de los Consejos Asesores Regionales de Mayores (Decreto N° 8/2008): En cada región existe un Consejo, formado por dirigentes mayores y elegidos por sus pares democráticamente. Los Consejos trabajan en alianza con SENAMA, se vinculan con las organizaciones y aportan al Servicio información sobre las necesidades y propuestas de las personas mayores. c) Escuelas de Formación y Capacitación: Con el fin de fortalecer las organizaciones y promover el surgimiento de nuevas agrupaciones y líderes mayores.

4. Vínculos: El Ministerio de Desarrollo Social y Familia y SENAMA acompañan a las personas mayores de 65 años que ingresan al nuevo Subsistema de Seguridades y

Oportunidades, entregándoles herramientas psicosociales que permitan fortalecer su identidad, autonomía y sentido de pertenencia. Nuestro apoyo es individual y grupal. Entregamos un acompañamiento directo y personalizado en las casas de las personas mayores, promoviendo su vinculación con la red local, así como la entrega de bonos y subvenciones.

Área Buen Trato

- **Buen Trato al Adulto Mayor:** Genera acciones para promover el buen trato al adulto mayor, mediante instancias de promoción de derechos y prevención del maltrato, desde una mirada intersectorial, integral y psico-socio-jurídica. Complementariamente, desarrolla atención, gestión y coordinación de casos y consultas de maltrato que afecten a las personas mayores, especialmente en violencia intrafamiliar.

Contamos además con el **Fono Mayor** 800-400-035, que se ha transformado en una línea de contención, apoyo, y orientación para las personas mayores, y la comunidad, incluso en momentos de catástrofes nacionales.

Cobertura Territorial

El Servicio Nacional del Adulto Mayor, está compuesto por el Nivel Central con sede en la ciudad de Santiago, en el que se encuentra la Dirección Nacional y las tres Divisiones, además de las Unidades Programáticas. Existen también 16 Coordinaciones Regionales, ubicadas en cada una de las capitales regionales respectivas, quienes ejecutan en el territorio los programas y políticas, además de llevar a cabo las supervisiones de los diferentes dispositivos y programas desplegados en el territorio nacional.

Por otra parte, se encuentran vinculadas a la gestión del Servicio 20 Establecimientos de Larga Estadía - SENAMA, 58 Condominios de Viviendas Tuteladas, 5 Centros Diurnos Referenciales, y 159 Centros Diurnos Comunitarios, 4 42 programas de Cuidados Domiciliarios distribuidos a lo largo del país.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

SENAMA se crea como un servicio público, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se encuentra sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Desarrollo Social.

Usuarios Internos

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:

El Jefe o Jefa de División de Administración y Finanzas, se relaciona con todas las Divisiones y Unidades del Nivel Central, las Coordinaciones Regionales del Servicio y los/as Encargados/as de la ejecución de programas que se desarrollan en la institución, como parte de la implementación de las políticas públicas orientadas a las personas mayores.

Usuarios Externos

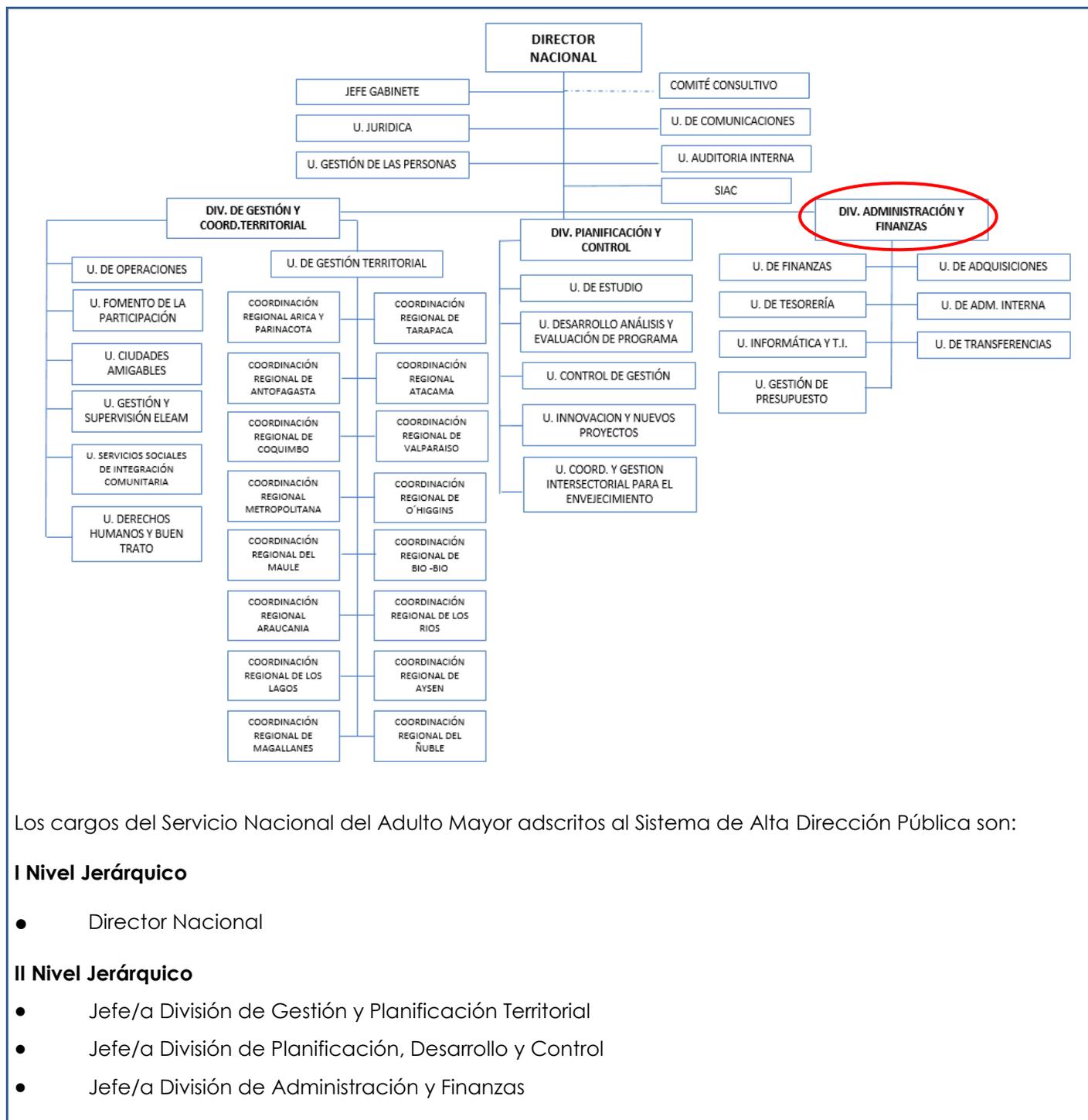
El Servicio Nacional del Adulto Mayor se relaciona principalmente con el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, a través de las Subsecretarías de Servicios Sociales y de Evaluación Social, además de otros organismos públicos como Municipios, Gobiernos Regionales, otros ministerios y organismos privados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

Dado el aumento de la población mayor, 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 personas mayores y especialmente con las propias personas mayores, organizadas y no organizadas.

Además, los principales clientes externos de la División de Administración y Finanzas son los diferentes proveedores de bienes y servicios que el Servicio requiere en el marco del desarrollo de las funciones y actividades realizadas en cumplimiento a los objetivos para los cuales fue mandatado.

También se relaciona con las instituciones relacionadas con la definición y controles presupuestarios, dependientes del Ministerio de Hacienda, Dirección de Presupuestos, la Contraloría General de la República, el Servicio Civil, y otras carteras públicas vinculadas a la gestión del Estado.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos del Servicio Nacional del Adulto Mayor adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

I Nivel Jerárquico

- Director 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 PÚBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los 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° 21.516, 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 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.