

**DIRECTOR/A REGIONAL METROPOLITANA  
SERVICIO NACIONAL DE MENORES  
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS  
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana  
Ciudad de Santiago

## I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\*

### 1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Director/a Regional le corresponde dirigir técnica y administrativamente al Servicio en la región, abarcando la propia Dirección Regional y Administraciones Directas, además de asesorar y orientar a los organismos colaboradores, en el ámbito de Responsabilidad Penal Adolescente, en base a la normativa legal vigente y lineamientos internos del Servicio, en coordinación con autoridades y organismos pertinentes.

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

1. Representar al/a la Director/a Nacional en la región, ante las autoridades regionales, comunidad, asociaciones funcionarios y medios de comunicación.
2. Dirigir y administrar los recursos financieros, materiales, tecnológicos y humanos, liderando a las personas bajo su dependencia, orientando las acciones para el logro de las metas establecidas para la dirección regional.
3. Supervisar y controlar la gestión de los Centros de Administración Directa, en relación a directrices establecidas por el Servicio.
4. Supervisar la gestión de organismos colaboradores del SENAME en la región.
5. Asegurar la atención a los adolescentes, con enfoque de garantía y derechos humanos, el fin de cumplir las medidas que los tribunales hayan decretado, y asesorar en materias técnicas a dichos tribunales cuando ellos lo soliciten.
6. Articular redes con otros organismos, tanto públicos como privados, incluyendo a los coadyuvantes (ONGs, Fundaciones, entre otros), relevantes en materias de infancia y adolescencia, para el desarrollo de la oferta programática del Servicio en los distintos ámbitos (salud, educación, capacitación, trabajo, entre otros).

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 12-07-2022

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Isabel Rivas

\* **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**

|  |                    |
|--|--------------------|
| <b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>   | 20                 |
| <b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b> | 668                |
| <b>Presupuesto que administra</b>                        | \$20.795.344.344.- |

**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**.

| <b>DESAFÍOS</b>  | <b>LINEAMIENTOS</b>  |
|--|--|
| 1. Mejorar la gestión de atención de los adolescentes, que dé respuesta oportuna a las necesidades y requerimientos de las familias usuarias de la región. | <p>1.1 Analizar la estructura de la dirección regional y gestionar un plan de mejora orientado al desarrollo eficiente de los procesos.</p> <p>1.2 Implementar acciones que mejore la gestión y coordinación entre las Unidades de la dirección regional, las Administraciones Directas, como también con las unidades o áreas a nivel central.</p> <p>1.3 Desarrollar un plan orientado al aumento progresivo de la inclusión social de los jóvenes, tanto en aspectos educacionales, laborales o sociales, que sean parte de las Administraciones Directas del territorio.</p> <p>1.4 Implementar las acciones que forman parte del Plan de implementación del Modelo de Gestión de Centros CIP CRC en las áreas de Gestión Técnica de la Intervención y de Liderazgo, que sean de su responsabilidad en atención a la implementación del plan enunciado en la Región.</p> |
| 2. Fortalecer sistemas de seguimiento y monitoreo de los programas y oferta existente en el servicio que permitan asegurar la entrega de prestaciones.     | <p>2.1 Monitorear y controlar los resultados de las supervisiones técnicas, de acuerdo a lineamientos establecidos por el Servicio.</p> <p>2.2 Monitorear y gestionar la oferta regional conforme a la cobertura territorial requerida.</p>  |
| 3. Asegurar la continuidad operativa por parte de las Administraciones Directas, en situaciones de crisis o contingencia.                                  | <p>3.1 Establecer estrategias de trabajo, en conjunto con los funcionarios/as, que aseguren la continuidad del funcionamiento de las Administraciones Directas de la región según la actual estructura legal de SENAME, bajo los parámetros técnicos que dispone Onemi en el contexto de respuestas y reducción del riesgo frente a emergencias</p> <p>3.2 Diseñar un plan regional de Gestión de Riesgos de Desastres bajo los parámetros técnicos que dispondrá la nueva institucionalidad nacional actualmente en</p>   |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>tramitación de ley, en materia de Reducción de Riesgos de Desastres.</p>   |
| <p>4. Lograr la calidad y oportunidad de la gestión administrativa, financiera y presupuestaria, conforme a la normativa legal vigente y lineamientos internos del Servicio.</p>   | <p>4.1 Supervisar, controlar, monitorear y optimizar la gestión de compras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Subtítulo 21 (viáticos) 22-29-31.</li> <li>-Subtítulo 24 (Ley N° 20.032, Ley de subvenciones).</li> </ul> <p>4.2 Vigilar y monitorear la calidad de las supervisiones financieras y rendición de cuentas.</p>  |
| <p>5. Dirigir la ejecución y desarrollo de las materias relativas a gestión de personas, de manera oportuna y eficiente, impulsando la perspectiva de género al interior de la institución y conforme a la normativa vigente y lineamientos internos del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.</p> | <p>5.1 Asegurar una oportuna gestión de la dotación vigente, generando estrategias que aborden la temática específica del ausentismo, tanto de las administraciones directas, como de la dirección regional.</p> <p>5.2 Analizar la estructura organizacional regional vigente y gestionar un plan de re adecuación, en el marco de los desafíos y orientaciones establecidas para el proceso de creación del nuevo Servicio.</p> <p>5.3 Desarrollar e implementar un Plan de Calidad de Vida Laboral para la región.</p> <p>5.4 Generar espacios de participación de los funcionarios y organizaciones gremiales para aportar a mejorar los servicios de la región y el clima laboral.</p> <p>5.5 Desarrollar e implementar un plan de trabajo regional para abordar el proceso de cambio organizacional que se ejecutará en el Servicio.</p> <p>5.6 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en la Dirección Regional.</p> |
| <p>6. Liderar el proceso regional de traspaso al nuevo servicio de reinserción social, considerando el traspaso de funcionarios así como la puesta en marcha de procesos claves en áreas de infraestructura e intervención.</p>  | <p>6.1 Implementar la estrategia de evaluación y traspaso de funcionarios(as) definida por la Dirección Nacional del Servicio.</p> <p>6.2 Gestionar los procesos administrativos y técnicos que correspondan a la Dirección Regional para efectos de la puesta en marcha del Nuevo Servicio de Reinserción Social.</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 5° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **40%**. Incluye la asignación de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.004.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el “Total Remuneración Líquida Aproximada” de los meses sin asignación de modernización y el “Total Remuneración Líquida Aproximada” de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.360.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.292.000.-**

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 LEGALES<sup>1</sup>

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

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuentes: Artículo único, punto N° 1, Planta de Directivos del D.F.L. N°8, de 1990 y Artículo 40°, inciso final de la Ley N° 19.882.

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Es altamente deseable poseer experiencia en materias relacionadas a la implementación y/o gestión de programas y/o proyectos sociales en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente se valorará poseer experiencia y/o conocimientos en:

- Enfoque de Derechos Humanos
- Enfoque de Género y/o inclusión
- Responsabilidad Penal Adolescente

Se valorará 1 año de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos, en instituciones públicas, privadas y/o de la sociedad civil, en materias relacionadas al cargo.

<sup>1</sup> 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.

### 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. 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.

#### 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. 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

|  |                     |
|--|---------------------|
| <b>Dotación Total</b><br>(planta y contrata) | 2.899.-             |
| <b>Presupuesto Anual</b>                     | \$104.297.852.000.- |

### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### Misión Institucional

Contribuir al sistema de justicia juvenil, promoviendo la inclusión social y responsabilidad de los adolescentes y jóvenes que se encuentran en conflicto con la justicia, que garantice un enfoque de derecho, a través de la entrega de una oferta programática, especializada, pertinente y oportuna.

#### Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Avanzar en la modernización del ordenamiento legislativo y del sistema de administración de justicia, a través de reformas y modificaciones legales, que permitan establecer procedimientos judiciales más oportunos, eficientes y transparentes para los ciudadanos.
2. Promover, proteger y difundir los derechos fundamentales de todas las personas, consolidando el rol de la Subsecretaría de Derechos Humanos y estableciendo un plan nacional de Derechos Humanos, junto con otras medidas destinadas a velar por la no discriminación y que permitan asegurar una correcta prevención de todo trato que pueda ser calificado de cruel, inhumano o degradante
3. Reformar el marco jurídico e institucional en materia de protección de niños, niñas y adolescentes vulnerados e infractores de ley, perfeccionar la Ley de Responsabilidad Penal Adolescente y fortalecer la reinserción social juvenil
4. Mejorar el sistema de reinserción social de las personas adultas en conflicto con la ley penal y asegurar mejores condiciones de vida para la población penal.
5. Modernizar y fortalecer los servicios del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, garantizando calidad de atención y accesibilidad para todas las personas.
6. Promover una cultura y fortalecer la transparencia.
7. Fortalecer la cooperación con el Poder Judicial, asegurando su independencia, a través de mecanismos e intercambios de experiencia para llevar adelante las propuestas de reformas legislativas.
8. Modernizar el sistema penitenciario a través del perfeccionamiento del marco jurídico institucional y de la oferta programática en materia de reinserción.

### **Productos Estratégicos Institucionales**

1. Administración de sanciones y medidas de responsabilidad penal adolescente: Contribuir a la inclusión social de los jóvenes que han entrado en conflicto con la ley, articulando territorialmente a actores del intersector para implementar una intervención especializada de acuerdo con sus necesidades individuales.
2. Programas de reinserción social para jóvenes que cumplen sanciones o medidas de responsabilidad penal adolescente: Implementar un modelo de gestión, en los centros privativos de libertad, que promueva un funcionamiento interno conforme a estándares de calidad, potenciando los fines de responsabilización e inclusión social de la intervención a adolescentes y jóvenes.

Actualmente se está gestionando una reforma institucional al sistema de atención de la niñez y la adolescencia, la que implica el reemplazo del actual Servicio Nacional de Menores por el nuevo Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil, el cual se focaliza en la reinserción social de los/as jóvenes que han infringido la ley penal.

Administrativamente la nueva Institución, seguirá con el Presidente de la República a través del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, que deberá propender a promover el desarrollo del capital humano y social mediante la implementación de intervenciones planificadas. Se espera que el Servicio Nacional de Menores deje de funcionar en un plazo de 3 años máximo, para luego pasar al nuevo modelo de reinserción social juvenil.

El proyecto de ley que crea el Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil avanzó a Comisión Mixta del Senado, que, entre otros temas dispone una implementación progresiva por zonas, considerándose igualmente un año de vacancia para el inicio de su implementación.

### **Cobertura Territorial**

El Servicio Nacional de Menores cuenta con presencia en las 16 regiones del país a través de Direcciones Regionales:

- Dirección Regional Arica y Parinacota.
- Dirección Regional Tarapacá.
- Dirección Regional Antofagasta.
- Dirección Regional Atacama\*.
- Dirección Regional Coquimbo.
- Dirección Regional Valparaíso.
- Dirección Regional Libertador General Bernardo O'Higgins.
- Dirección Regional del Maule.
- Dirección Regional de Ñuble.
- Dirección Regional Biobío.
- Dirección Regional de la Araucanía.
- Dirección Regional de Los Ríos.
- Dirección Regional de Los Lagos.
- Dirección Regional de Aysén\*.
- Dirección Regional de Magallanes y Antártica Chilena\*.
- Dirección Regional Metropolitana.

\*Es importante mencionar que, la región de Atacama, Aysén y Magallanes, no cuentan con Director/a Regional, sino con Coordinadores/as Regionales, los que desempeñan la labor de autoridad de la región.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

#### **Clientes internos:**

- Director/a Nacional: reporte de las actividades relacionadas con las acciones y productos estratégicos de la región.
- Departamentos y Unidades de Dirección Nacional: reporte y rendición de información respecto de proyectos, planes y programas relacionados con cada una de las líneas de acción de los distintos departamentos del Servicio Nacional de Menores.

#### **Clientes externos:**

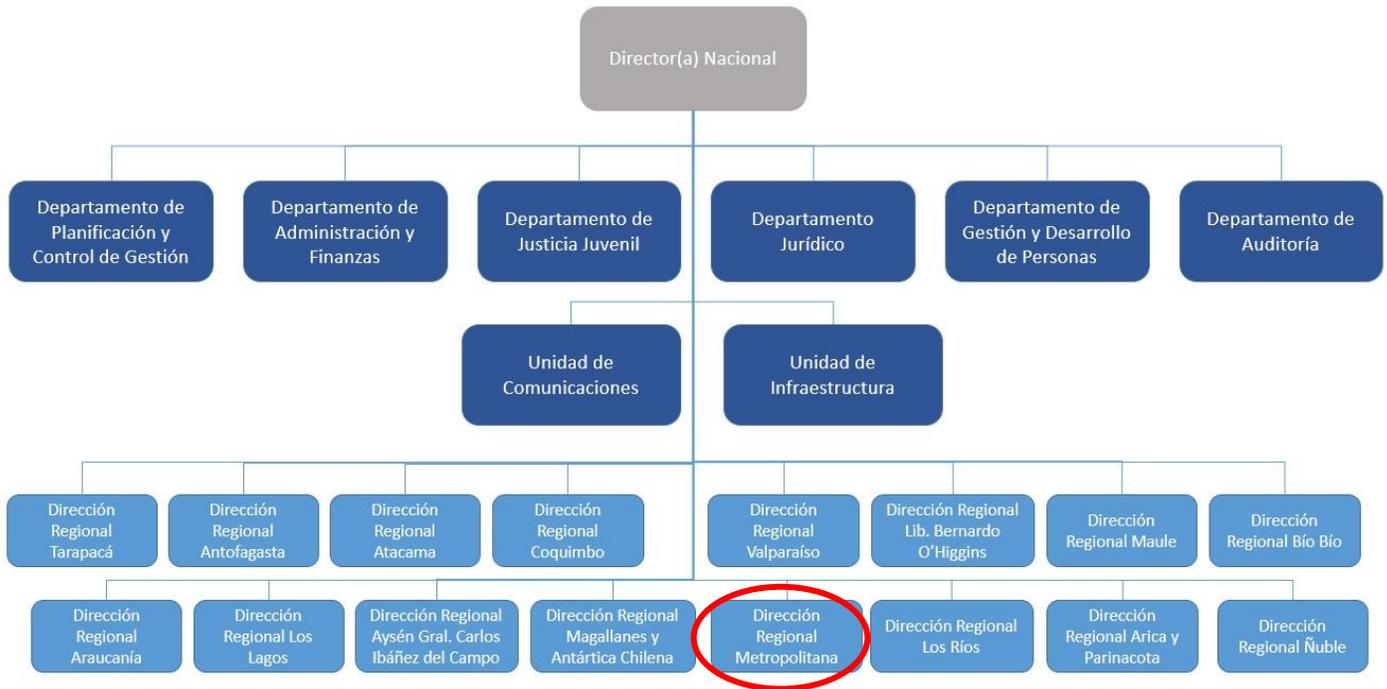
- Adolescentes imputados/as y/o condenados/as.
- Familias de adolescentes imputados/as y/o condenados/as.
- Instituciones públicas y privadas presentes en la región, que participan en apoyo a la oferta programática y a la red colaborativa del Servicio.
- Poder Judicial, Defensoría Penal Pública y Fiscalías del Ministerio Público.
- Contraloría.
- Parlamentarios.
- Instituto Nacional de Derechos Humanos.
- Ciudadanía.
- Medios de comunicación social.

#### **Actores claves:**

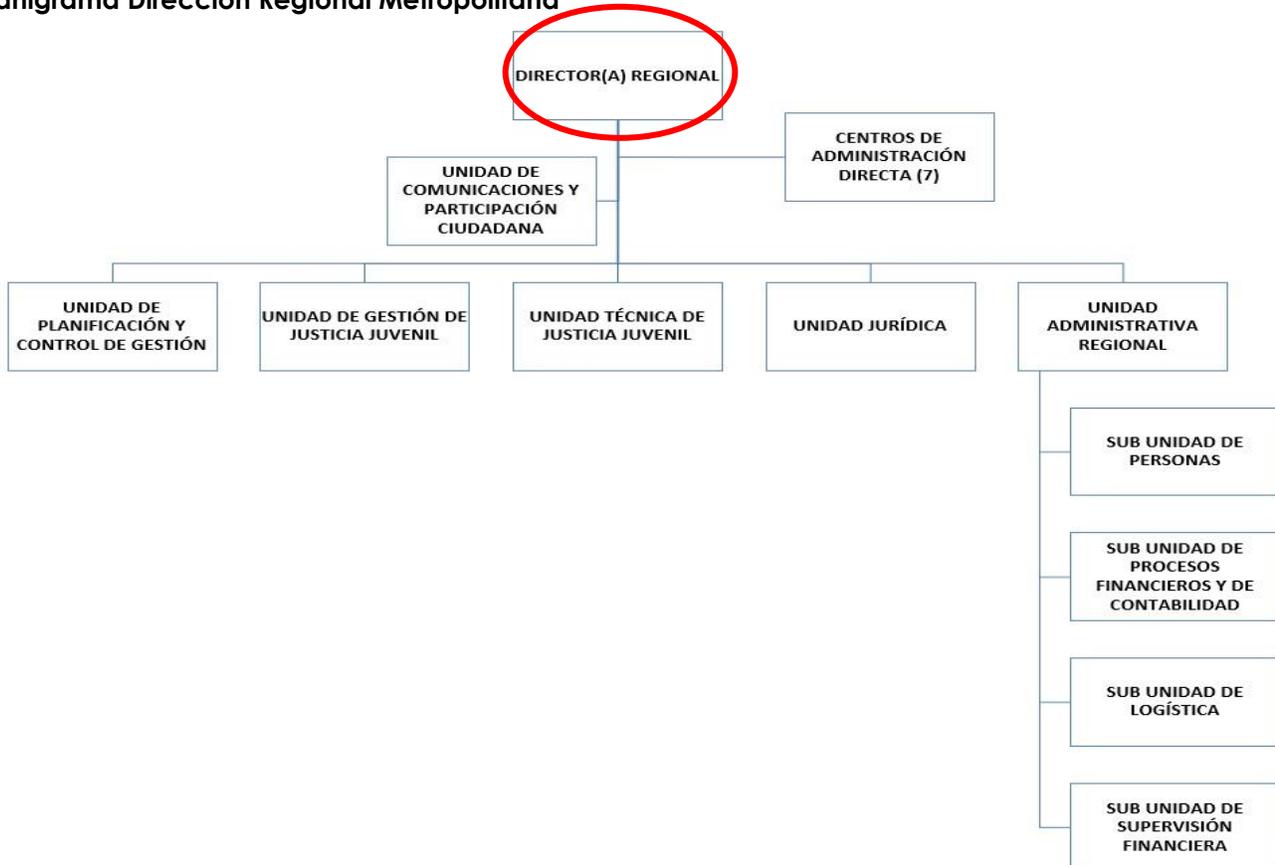
- Asociaciones de Funcionarios/as en la región Metropolitana.
- Medios de comunicación social.

### 3.4 ORGANIGRAMA

#### Organigrama Dirección Nacional



#### Organigrama Dirección Regional Metropolitana



### **Listado de cargos adscritos al Sistema**

A través de la Ley N° 20.955 que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil, se incorpora el Servicio Nacional de Menores con los siguientes cargos:

- Director/a Nacional.
- 13 Directores/as Regionales.

Es importante mencionar que, la región de Atacama, Aysén y Magallanes, no cuentan con Director/a Regional, sino con Coordinadores/as Regionales, los que desempeñan la labor de autoridad de la región.

## 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° 21.289, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2021, 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 2022, 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.

El alto directivo que se desempeñe en el cargo, no podrá ser condenado con la pena de inhabilitación absoluta perpetua para cargos, empleos, oficios o profesiones ejercidos en ámbitos educacionales o que involucren una relación directa y habitual con personas menores de edad, contemplada en el inciso 2° del artículo 372 del Código Penal (Ley N° 20.594).

El Servicio Nacional de Menores se encuentra actualmente sujeto a un proceso de cambios institucionales con ocasión de la creación de dos servicios públicos nuevos, el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, cuyo marco normativo se encuentra en la Ley N° 21.302 y el Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil, cuyo proyecto de ley se encuentra en trámite.

En función de lo anterior, el nombramiento del Director/a Regional de SENAME en el actual concurso, es sin perjuicio de las normas jurídicas que se dicten en el futuro con motivo de la creación e inicio de funciones de los dos servicios públicos aludidos, especialmente, en lo que dice relación con las competencias y facultades que corresponderán a cada una de las instituciones referidas, encasillamientos y traspasos de funcionarios/as de una organización a otra.

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.