

**DIRECTOR/A NACIONAL
SERVICIO NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y REHABILITACIÓN DEL CONSUMO DE
DROGAS Y ALCOHOL - SENDA
MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

A el/la Director/a Nacional del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, le corresponderá liderar la institución, articulando un trabajo intersectorial para la generación e implementación de políticas y programas integrales y efectivos, que permitan disminuir el consumo de drogas y alcohol y sus consecuencias sociales, y sanitarias, aumentando la cantidad y calidad de información respecto a los daños de su uso. Además del tratamiento, rehabilitación y reinserción social de las personas afectadas.

Al asumir el cargo de Director/a Nacional del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el desarrollo e implementación de la institucionalidad para la prevención y recuperación del consumo de alcohol y otras drogas, estableciendo las funciones y desafíos de las Divisiones y Direcciones Regionales de la institución.
2. Coordinar la implementación, y dar apoyo técnico a las acciones que las entidades de la Administración del Estado emprendan en el marco de la ejecución de la estrategia nacional de prevención del consumo de drogas y alcohol.
3. Asesorar y colaborar con el/la Ministro/a del Interior y Seguridad Pública, y con los Subsecretarios de Interior y Seguridad Pública y de Prevención del Delito, en el ámbito de sus atribuciones, en la elaboración de políticas en materia de prevención del consumo de estupefacientes, sustancias psicotrópicas e ingestión abusiva de alcohol, y de tratamiento, recuperación e integración social de las personas afectadas.
4. Impulsar y apoyar, técnica y financieramente, programas, proyectos y actividades de Ministerios o Servicios Públicos destinados a la prevención del consumo de alcohol y otras drogas, así como al tratamiento, recuperación e integración social de las personas afectadas por problemas relacionados con el consumo de sustancias psicoactivas y ejecutarlos, en su caso.

5. Gestionar el fondo establecido por el artículo 46 de la ley N° 20.000.
6. En el marco de las políticas del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, generar acuerdos y convenios con organismos nacionales e internacionales de su competencia, con el fin de generar proyectos y programas de interés común.
7. Fomentar acuerdos o convenios con instituciones públicas o privadas, relacionadas con la ejecución de las políticas, planes y programas de prevención del consumo de alcohol y otras drogas, así como el tratamiento, recuperación e integración social de las personas afectadas por el consumo problemático de alcohol y otras drogas.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	30
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	446
Presupuesto que administra	\$ 76.238.284.000-

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 26-05-2022

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

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 periodo 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
<p>1. Elaborar una estrategia nacional de prevención del consumo de drogas y alcohol para el período 2023 - 2033 coordinar su implementación, y dar apoyo técnico a las acciones que las entidades de la Administración del Estado emprendan en el marco de su ejecución.</p>	<p>1.1 Diseñar los programas y políticas a seguir de las Divisiones y Direcciones Regionales de la Institución en concordancia con los programas de prevención, recuperación e integración social del consumo de alcohol y otras drogas.</p> <p>1.2 Diseñar e implementar procesos de desarrollo institucional orientado a la generación de una política de gestión de personas con enfoque de género, enmarcada en el respeto de los derechos fundamentales y el empleo digno para fortalecer las capacidades técnicas del Servicio.</p>
<p>2. Mejorar los programas de prevención, tratamiento, recuperación e integración social de las personas afectadas por el consumo de alcohol y otras drogas, a través del diseño e implementación del plan estratégico institucional que contribuya a la disminución del consumo de sustancias psico-activas.</p>	<p>2.1 Desarrollar, ejecutar y monitorear, acciones para el plan estratégico de la institución, que contribuyan a la prevención y disminución del consumo de sustancias psico-activas.</p> <p>2.2 Desarrollar, implementar y monitorear programas de prevención que permitan fortalecer los factores protectores y disminuir los factores de riesgo y contribuir a la disminución de índices de consumo.</p> <p>2.3 Desarrollar, implementar y monitorear un sistema integral de tratamiento, recuperación e integración social, que sea acorde a cada etapa del proceso, para así lograr una plena integración de las personas afectadas por el consumo de alcohol y otras drogas y contribuir a la disminución de los índices de consumo de alcohol y drogas.</p>
<p>3. Posicionar un relato público respecto de las consecuencias asociadas al consumo de alcohol y otras drogas, fundamentalmente en niños, niñas y</p>	<p>3.1 Elaborar iniciativas de política y programas que permitan generar conciencia de las problemáticas asociadas al consumo de alcohol y</p>

<p>adolescentes. Así como el impulsar un discurso público que favorezca la reducción del estigma asociado a personas con consumo problemático de drogas, favoreciendo así su recuperación.</p>	<p>drogas en la comunidad. 3.2 Impulsar y apoyar técnicamente Iniciativas, programas, proyectos y actividades de Ministerios, Servicios Públicos y ONGs, destinados a la prevención del consumo de alcohol y otras drogas, así como a la integración de personas afectadas por el consumo de sustancias psico-activas. 3.3 Impulsar y apoyar técnicamente iniciativas, programas y proyectos en coordinación con Ministerios, Servicios Públicos y ONGs que permitan la reducción del estigma asociado a personas con consumo problemático de drogas.</p>
<p>4. Promover y facilitar la generación y recopilación de información de los distintos aspectos relacionados con la reducción de la demanda de drogas.</p>	<p>4.1 Supervisar y apoyar la generación de información del Observatorio Chileno de Drogas. 4.2 Velar por la realización de los estudios programados por el Observatorio Chileno de Drogas. 4.3 Promover estrategias de evaluación de resultados e impacto que permitan generar evidencia local respecto de los programas de prevención, tratamiento y recuperación e integración social de las personas afectadas por el consumo de sustancias psicoactivas.</p>
<p>5. Promover y facilitar la sensibilización, formación y desarrollo de competencias para la ciudadanía y los profesionales que implementan programas de prevención del consumo de drogas, así como también tratamiento e inclusión social para consumidores problemáticos de drogas.</p>	<p>5.1 Supervisar y apoyar la Academia SENDA. 5.2 Velar por que se realicen programas de formación en ámbitos de prevención, tratamiento recuperación e inclusión social.</p>
<p>6. Liderar el proceso de descentralización de las funciones del Servicio para dar más autonomía a las direcciones regionales, con miras a incorporar la diversidad de nuestro país en la toma de decisiones, en particular respecto a la implementación de la oferta preventiva</p>	<p>6.1 Diagnosticar la situación actual de descentralización de la toma de decisiones programáticas a nivel local. 6.2 Proponer e implementar medidas tendientes a subsanar los problemas detectados en el</p>

y de recuperación.	diagnóstico, para el logro del objetivo de descentralización del servicio.
--------------------	--

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 **1°C** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **78%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.243.000.-** 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) **\$5.392.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.945.000.-

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 de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional mínima de seis años en el sector público o privado. Los años de experiencia requeridos serán tres de poseer un grado académico de Magíster y de dos en el caso de poseer el de Doctor.*

F

*Fuente legal: DFL Núm. 2 – 20.502., de 2011. Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Subsecretaría del Interior.

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 acreditable en el desarrollo y/o implementación y/o evaluación de políticas sociales o públicas en general y su aplicación territorial, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia relacionadas en políticas de drogas tanto en lo preventivo y/o en materias relacionadas al diseño y/o implementación y/o evaluación de programas de prevención, tratamiento, rehabilitación, e integración social, del consumo de drogas y alcohol.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas, en las materias del perfil del cargo.

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.

*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.

**2.4
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, movilizandorecursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	476
Presupuesto Anual	\$ 76.238.284.-

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

Misión Institucional

Contribuir a la disminución del consumo de alcohol y otras drogas y sus consecuencias sociales y sanitarias en niños, niñas, adolescentes y adultos, a través del diseño, implementación, articulación y coordinación de acciones efectivas, pertinentes, integrales y de calidad, que respondan a las necesidades de las personas y comunidades, considerando las particularidades del territorio, para mejorar el bienestar y la calidad de vida de la población.

Objetivos Estratégicos

1. Desarrollar, impulsar y ejecutar un modelo integral de prevención e intervención basado en evidencia (Sistema SENDA) el que consta de cuatro pilares; el primero orientado a la detección temprana y focalización de posibles beneficiarios de la acción del Servicio (SENDA INICIA); el segundo compuesto por programas de la oferta preventiva (PLAN NACIONAL ELIGE VIVIR SIN DROGAS); el tercero promover un sistema integral de acceso a tratamiento rehabilitación e integración social con pertinencia territorial y cultural, entregando los apoyos necesarios en las diferentes etapas del proceso (SENDA TRATAMIENTO); y el cuarto (SENDA OPORTUNIDADES), proceso con el cual el modelo de intervención de la institución busca asegurar la sostenibilidad en el largo plazo de los resultados positivos que se logran con la intervención programática, por medio de la articulación de los apoyos intersectoriales requeridos (educación, empleo, seguridad, cultura, deporte, entre otros).
2. Diseño, Desarrollo y Ejecución de programas e iniciativas de prevención del consumo de alcohol y otras drogas en toda la población y con pertinencia territorial, con la finalidad de fortalecer factores protectores, disminuir factores de riesgo, reducir consecuencias socio-sanitarias, incidir en la representación social de consumo, así como promover acciones que contribuyan a regular el acceso al alcohol, disminuir el consumo y modificar los patrones tanto en población general como en grupos de riesgo.
3. Avanzar en la consolidación de un sistema integral de información, abierto y de fácil acceso para las personas y las comunidades, que genere y difunda información y conocimientos en relación al fenómeno de alcohol y otras drogas, a la comprensión de éste y a la evidencia empírica derivada de la implementación de acciones programáticas, a través de plataformas digitales, documentales y de atención de usuarios.
4. Generación e implementación de procesos de sensibilización, capacitación y formación para el desarrollo de competencias que permitan abordar el fenómeno del consumo de alcohol y otras drogas, mediante la realización de cursos, jornadas, seminarios y otras acciones de capacitación, dirigidas a la comunidad, instituciones del intersector, y diseñadores y ejecutores de las distintas intervenciones que articula la institución.

Cobertura Territorial

El Servicio cuenta con una Dirección Nacional, 16 Direcciones Regionales y con presencia permanente en 231 comunas del país con equipos municipales SENDA Previene en la Comunidad.

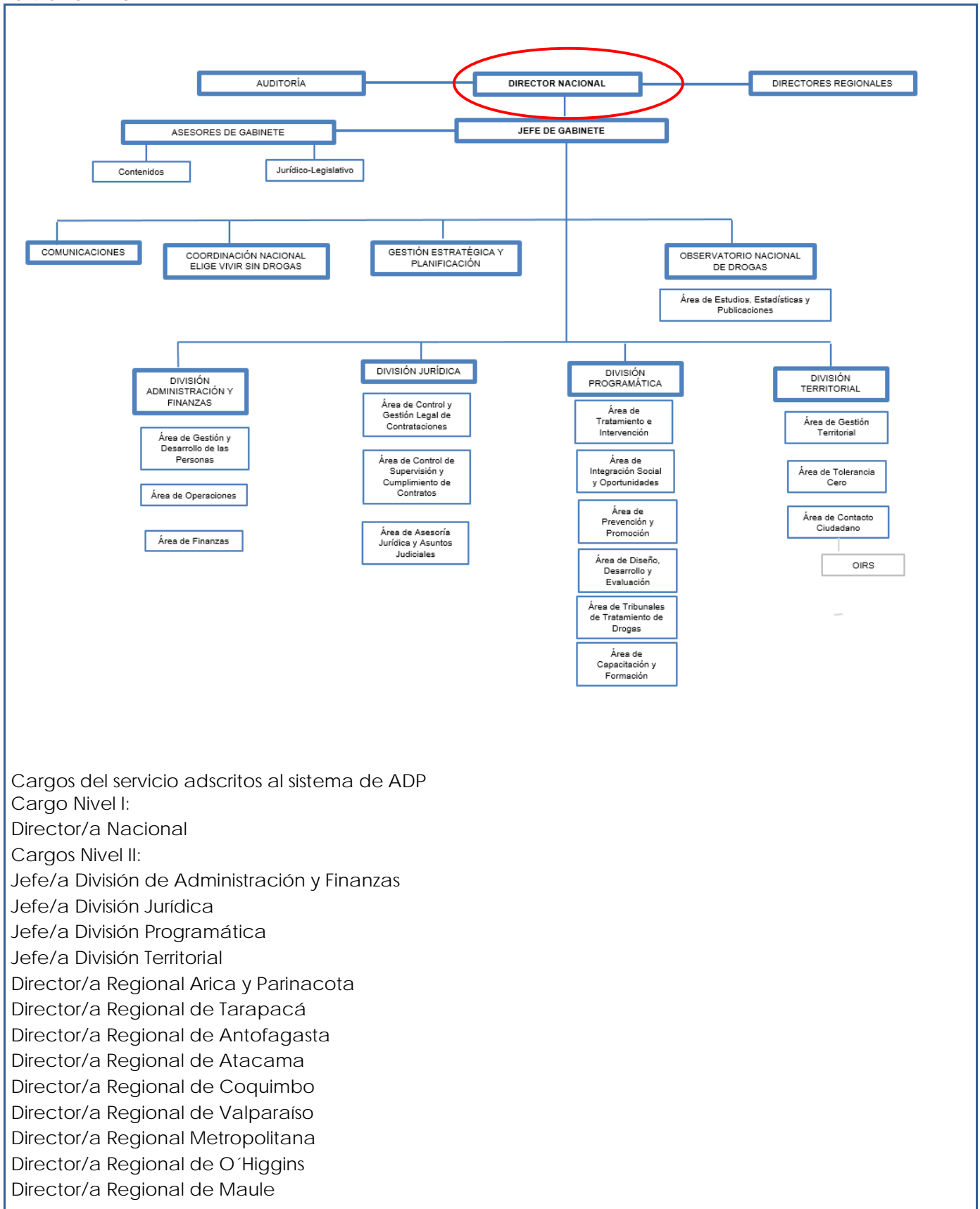
3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos: El Director/a Nacional del SENDA se relaciona principalmente con el Ministro/a del Interior y Seguridad Pública, el Subsecretario/a del Interior, el Consejo Nacional de Seguridad Pública Interior y la Subsecretaría de Prevención del Delito.

Clientes Externos: El principal cliente externo para el desarrollo de sus políticas y programas es la ciudadanía en su conjunto. Sin embargo, para cumplir con su mandato, el Servicio lidera y articula un trabajo intersectorial, para dar respuestas a las necesidades de la ciudadanía. Las principales articulaciones se producen con:

- a. Ministerio de Salud;
- b. Ministerio de Educación;
- c. Ministerio de Justicia;
- d. Ministerio de Desarrollo Social y de Familias
- e. Carabineros de Chile;
- f. Policía de Investigaciones de Chile;
- g. Gendarmería de Chile;
- h. Fiscalía Nacional;
- i. Corte Suprema de Justicia;
- j. Defensoría Nacional;
- k. Servicio Nacional de Menores;
- l. Defensoría de la Niñez
- m. Asociación Chilena de Municipalidades;
- n. Universidades, Centros de Investigación, ONG's, Organizaciones Comunitarias y de la Sociedad civil.
- o. Organismos Internacionales que aborden temáticas relacionadas a Drogas y Consumo problemático del Alcohol.
- p. Municipios

3.4 ORGANIGRAMA



Cargos del servicio adscritos al sistema de ADP

Cargo Nivel I:

Director/a Nacional

Cargos Nivel II:

Jefe/a División de Administración y Finanzas

Jefe/a División Jurídica

Jefe/a División Programática

Jefe/a División Territorial

Director/a Regional Arica y Parinacota

Director/a Regional de Tarapacá

Director/a Regional de Antofagasta

Director/a Regional de Atacama

Director/a Regional de Coquimbo

Director/a Regional de Valparaíso

Director/a Regional Metropolitana

Director/a Regional de O'Higgins

Director/a Regional de Maule

Director/a Regional de Ñuble
Director/a Regional de Biobío
Director/a Regional de Araucanía
Director/a Regional de Los Ríos
Director/a Regional de Los Lagos
Director/a Regional de Aysén
Director/a Regional de Magallanes

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.”

- 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 Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.