

**DIRECTOR/A NACIONAL  
SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD – SENADIS  
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA  
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Director/a Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad, le corresponde promover e implementar políticas públicas en discapacidad, mediante su integración y ejecución territorial, para la inclusión social, la igualdad de oportunidades y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.

Al asumir el cargo de Director/a Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar una gestión institucional que tenga por objeto incorporar de manera transversal la variable discapacidad en los ámbitos público y privado, mediante la adecuada difusión de los derechos de las personas con discapacidad.
2. Gestionar el desarrollo y modernización de la institución, en el marco de avanzar hacia un Sistema Nacional de Cuidados.
3. Coordinar el conjunto de acciones y prestaciones sociales ejecutadas por distintos organismos del Estado, estableciendo redes de cooperación y colaboración con organizaciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, en todas aquellas materias que digan relación con mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias.
4. Liderar la ejecución territorial de planes, programas y proyectos, mediante estrategias inclusivas y financiamiento de tecnologías y servicios de apoyo.
5. Dirigir y orientar la obtención y análisis de información que genere conocimiento institucional y oriente estratégicamente la toma de decisiones efectivas para el Servicio Nacional de la Discapacidad.
6. Evaluar los distintos programas que ejecuta la institución para determinar su pertinencia, eficacia, eficiencia, oportunidad y calidad, traspasando los resultados a las instancias respectivas para orientar la toma de decisiones.
7. Presidir el Consejo Consultivo de la Discapacidad.
8. En general, ejercer las demás facultades que sean necesarias para la buena marcha del servicio, de conformidad a lo establecido en la Ley N°20.422.

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

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

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

|  |                |
|--|----------------|
| <b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>   | 20             |
| <b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b> | 188            |
| <b>Presupuesto que administra</b>                        | M\$ 33.596.114 |

**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>   |
|---|---|
| <p><b>1.</b> Dotar al Servicio Nacional de la Discapacidad de las atribuciones suficientes para coordinar y promover la inclusión de las personas con discapacidad y el respeto a sus derechos.</p> | <p><b>1.1</b> Mejorar los procesos organizacionales que permitan dar cumplimiento a la misión institucional, así como a los requerimientos actuales y futuros del entorno, con una visión de oportunidad e integralidad del cambio.</p> <p><b>1.2</b> Diseñar e implementar un plan estratégico que le permita apoyar el proceso de toma de decisiones en torno al quehacer actual, así como adecuarse a los cambios y a las demandas que le impone el entorno logrando mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que provee.</p> <p><b>1.3</b> Participar del diseño e implementación del Sistema Nacional de Cuidados, en lo concerniente al Servicio.</p> |
| <p><b>2.</b> Avanzar en la implementación de una política de inclusión de manera transversal para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias.</p>                   | <p><b>2.1</b> Fomentar la participación laboral inclusiva para las personas con discapacidad, perfeccionando, conjuntamente con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los reglamentos de la Ley N° 21.015 "Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral" y asumiendo el rol de referente técnico respecto a las pautas que deben considerarse en el proceso de inclusión laboral.</p> <p><b>2.2</b> Incorporar la inclusión dentro de los indicadores que mide la Agencia de la Calidad de la Educación, y</p>  |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>fortalecer la educación especial creando el Sello Chile Inclusivo para establecimientos educacionales y convocando a obtener dicho sello.</p> <p><b>2.3</b> Implementar un plan nacional de accesibilidad en las ciudades, estableciendo el concepto de accesibilidad universal en el sector público e instando al sector privado avanzar en esta línea.</p> <p><b>2.4</b> Fortalecer la prevención y detección precoz de la discapacidad en la primera infancia a través de estrategias socio sanitarias en los jardines de Junji, Integra y otros actores relevantes en el territorio, mediante la ampliación progresiva del Programa de Atención Temprana, teniendo en consideración cubrir las necesidades de acompañamiento para padres, cuidadores, docentes, comunidad educativa y otras instancias de participación de los/as niños/as.</p> <p>Adicionalmente deberá apoyar el fortalecimiento de Chile Crece Contigo, para mejorar la intervención realizada transversalizando la variable discapacidad y, articulándose con los diferentes actores, Junji, Integra, Subsecretaría de la Niñez entre otros.</p> |
| <p><b>3.</b> Fomentar y promover buenas prácticas que fortalezcan la gestión de personas, con énfasis en un buen clima organizacional.</p> | <p><b>3.1</b> Promover un plan estratégico de mejoramiento en materias de gestión y desarrollo de personas en concordancia con énfasis en el fortalecimiento del clima organizacional.</p> <p><b>3.2</b> Generar canales de participación de los funcionarios que permitan una adecuada retroalimentación en materias de orientaciones estratégicas y de clima organizacional.</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 se rige por las normas del Código del Trabajo y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$4.444.027.-** más una Asignación de Alta Dirección Pública del **55%** que corresponde a **\$2.444.215.-** y que totaliza **\$6.888.242.-**

La renta señalada incluye la asignación de modernización cuyos componentes son: 15% base y hasta un 7,6% por desempeño institucional.

## 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.

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

Fuente Legal: 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 gestión y/o coordinación de programas y/o proyectos vinculados al ámbito del desarrollo social, local y/o territorial en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en temáticas de discapacidad o derechos humanos.

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

\*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

### 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.**

| VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES   |
|--|
| <p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b></p> <p>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.</p>   |
| <p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b></p> <p>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.</p> |
| <p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b></p> <p>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.</p>   |

### 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><b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b></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><b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b></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><b>C3. GESTIÓN DE REDES</b></p> <p>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.</p>  |
| <p><b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b></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><b>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b></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</p>   |

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

|  |                |
|--|----------------|
| <b>Dotación Total</b><br>(planta y contrata) | 188            |
| <b>Presupuesto Anual</b>                     | M\$ 33.596.114 |

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Las Definiciones Estratégicas del Servicio, contribuyen al logro del quehacer institucional a través de los siguientes lineamientos y/o definiciones:

**Misión Institucional:** Promover el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su inclusión social, contribuyendo al pleno disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, a través de la coordinación del accionar del Estado, la ejecución de políticas, planes, programas e iniciativas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, en el marco de estrategias de desarrollo territorial inclusivo.

**Objetivos Estratégicos Institucionales:**

- Promover una cultura de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, desde un enfoque de inclusión social y derecho, en nuestro rol de referentes técnicos, mediante estrategias de comunicación, educación y concientización.
- Gestionar la incorporación de la variable discapacidad en políticas públicas, planes, programas, iniciativas, proyectos y estrategias de desarrollo inclusivo, a través del trabajo intersectorial y territorial para mejorar la oferta pública y privada para las personas con discapacidad.
- Promover y proteger el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, contribuyendo a su plena participación en la sociedad, el disfrute de sus derechos y la eliminación de cualquier forma de discriminación, mediante adecuaciones al ordenamiento jurídico en concordancia con el enfoque de derechos humanos, seguimiento de los tratados y compromisos internacionales y asesorías jurídicas por vulneración de derechos.
- Contribuir a la inclusión social, laboral y educativa de las personas con discapacidad, favoreciendo el desarrollo de su vida autónoma, a través de la ejecución y evaluación de planes, programas, iniciativas y proyectos que promuevan los principios de vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, participación y diálogo social.
- Generar, desarrollar y actualizar información sobre discapacidad que permitan contar con un diagnóstico de la realidad nacional que permita la pertinencia y eficacia en el desarrollo de las políticas públicas, planes nacionales, programas, e iniciativas que permitan mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias.
- Optimizar el acceso, oportunidad y calidad de nuestros bienes y servicios para las personas con discapacidad a través de la mejora continua de los procesos y el uso eficiente de los recursos disponibles, a nivel regional y nacional.

**Productos Estratégicos:**

- Información de prevalencia y caracterización de la población con discapacidad y

sus necesidades.

- Asesorías técnicas para la inclusión social de las personas con discapacidad.
- Promoción de los derechos de las personas con discapacidad.
- Financiamiento de estrategias de inclusión social para las personas con discapacidad.
- Financiamiento de proyectos de inclusión para la modificación de contextos institucionales que favorezca el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad

**Cobertura territorial:**

El Servicio cuenta con un nivel central con sede en la ciudad de Santiago, en el que se encuentra la Dirección Nacional, la Subdirección Nacional y los Departamentos. Además, existen 16 Direcciones Regionales, ubicadas en cada una de las capitales regionales respectivas.

**3.3  
USUARIOS  
INTERNOS Y  
EXTERNOS**

Al asumir el cargo de Director/a Nacional le corresponderá relacionarse con los siguientes usuarios:

**El Comité de Ministros** es integrado por el Ministro de Desarrollo Social y Familia, quien lo preside, y los Ministros de Educación, Justicia, Trabajo y Previsión Social, Salud, Vivienda y Urbanismo, y Transportes y Telecomunicaciones, y se encarga de proponer al Presidente de la República la política nacional para personas con discapacidad, velar por su cumplimiento y asegurar su calidad técnica, coherencia y coordinación intersectorial. La secretaría ejecutiva radica en la Dirección Nacional de SENADIS.

**El/la Subdirectora/a Nacional**, le corresponde liderar los procesos de gestión y administración institucional que permitan su funcionamiento, coordinando acciones con las direcciones regionales y unidades del servicio.

**El Consejo Consultivo**, integrado por el/la Directora/a Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad, quien lo presidirá y cinco representantes de organizaciones de personas con discapacidad de carácter nacional que no persigan fines de lucro. También está integrado por un representante del sector empresarial, con representante de organizaciones de trabajadores y con dos representantes de instituciones privadas sin fines de lucro constituidas para atender a personas con discapacidad. Este consejo deberá hacer efectiva la participación y el diálogo social en el proceso de igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas con discapacidad. Actúa como ministro de fe de este consejo el/la Subdirector/a Nacional.

**Subdirectores operativos, Jefes de departamento y directores regionales**, que mantienen una relación directa y de comunicación permanente con el Subdirector/a Nacional, en lo relativo a la coordinación técnica y administrativa de la gestión, acorde a los lineamientos estratégicos, a las políticas institucionales y a las directrices de la Dirección Nacional, participando además en la formulación de las políticas y estrategias institucionales.

**Asociación de Funcionarios del Servicio Nacional de la Discapacidad (ASOFFON)**, que representa a los/las trabajadores/as en materias relacionadas con el mejoramiento de

las condiciones laborales, así como la defensa de los derechos e intereses de sus afiliados frente a la Dirección del Servicio. Actualmente cuenta con 112 socios.

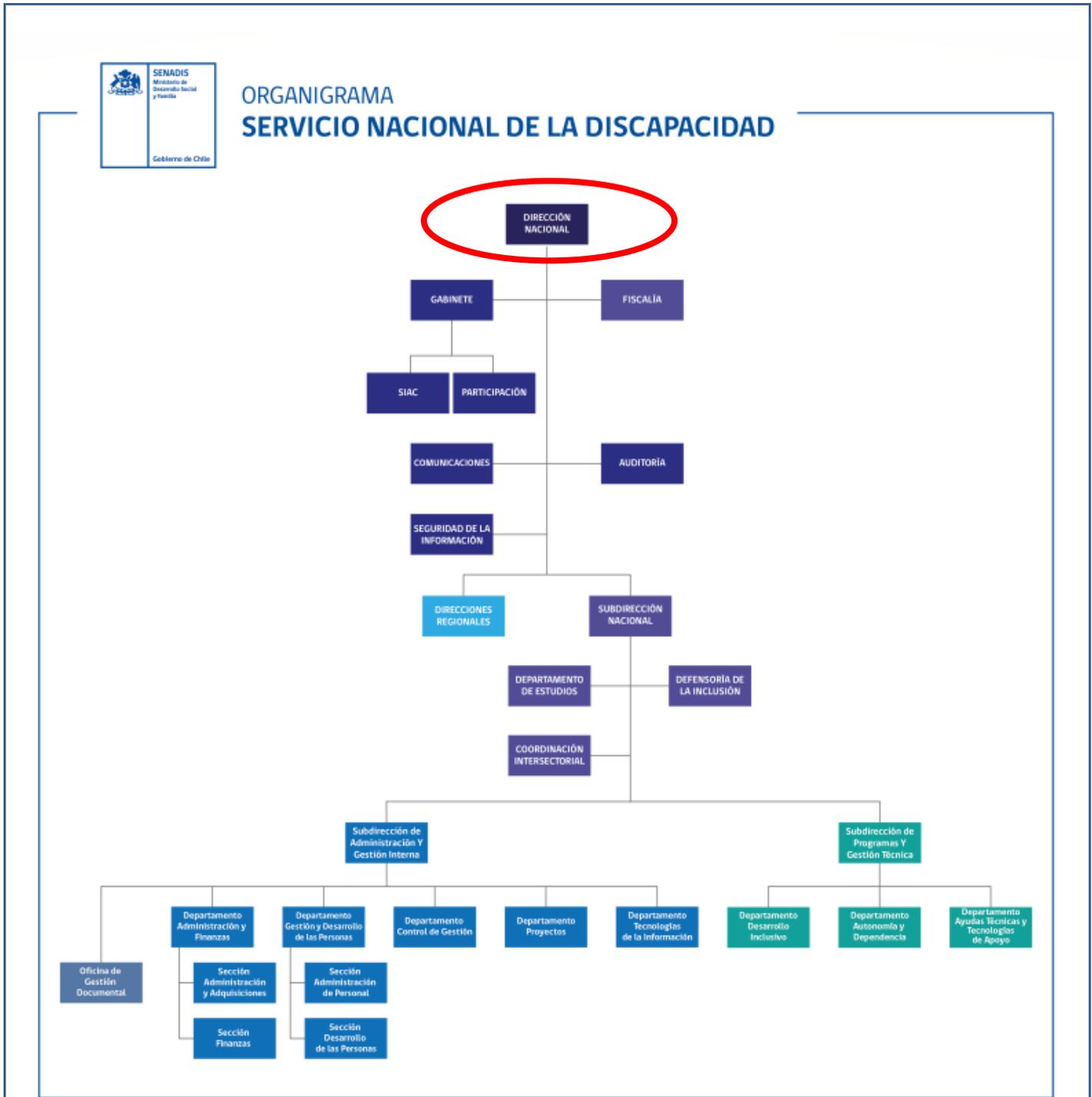
**Clientes Externos**, el principal cliente de la institución son las personas con discapacidad y sus familias, y las organizaciones de y para personas con discapacidad, entre las que destacan las organizaciones de base comunitaria.

Indirectamente, también son clientes los organismos públicos relacionados con la discapacidad: Ministerios, Servicios Públicos, Municipalidades, Servicios de Salud, Empresas Públicas, Gobiernos Regionales y Poder Legislativo. Con éstos, la relación está basada fundamentalmente en la entrega de beneficios de los programas y en proporcionar información sobre el funcionamiento, políticas y operación de los mismos.

Además, se relaciona con instituciones privadas con y sin fines de lucro, que atienden a personas con discapacidad, con medios de comunicación, líderes de opinión y universidades.

Adicionalmente, se relaciona con el resto de la ciudadanía.

### 3.4 ORGANIGRAMA



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

1. Director Nacional (I Nivel Jerárquico)
2. Subdirector/a Nacional (II Nivel Jerárquico)
3. Director/a Regional (1 cargo por Región, de II Nivel jerárquico)

Total: 18 cargos

## **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.

El cargo se rige por el título VI de la Ley N° 19.882, que Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que indica; por el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; y por las normas especiales contenidas en la Ley N° 20.422, que establece normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.

### **- 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 1º, de la Ley Nº 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 Nº 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2023, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

#### **- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación**

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de desempeño en el Servicio, en calidad de alto directivo público titular, con un máximo de seis (aplica dictámenes Nº 21.713, de 2014, y Nº 26.571, de 2014, ambos de la Contraloría General de la República), conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley Nº 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.