

DIRECTOR O DIRECTORA REGIONAL DE ÑUBLE¹
SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD – SENADIS
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Ñuble,
Ciudad de Chillán

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director o Directora Regional, le corresponde liderar el proceso de inclusión social y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad en la región, ejecutando territorialmente planes y programas que promuevan y contribuyan a un cambio cultural que favorezca el desarrollo inclusivo en el ámbito local y realizar acciones de coordinación intersectorial que tengan por propósito la instalación de la variable discapacidad. Todo lo anterior, en el marco de la legislación vigente, especialmente, Ley N° 20.422 que “Establece Normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de Personas con Discapacidad” y las convenciones internacionales sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Al asumir el cargo de Director o Directora Regional le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir y organizar la Dirección Regional, ejecutando las políticas fijadas por el Servicio en la respectiva región, de acuerdo a las directrices que se impartan desde la Dirección Nacional. Asegurando la continuidad operacional del Servicio en la región.
2. Coordinar las políticas públicas y planes que conciernen a las personas con discapacidad, realizados por los distintos organismos del Estado a nivel regional.
3. Articular redes con otros organismos, tanto públicos como privados, para desarrollar acciones que fomenten la plena inclusión de las personas con discapacidad a los distintos ámbitos (trabajo, salud, educación, justicia, etc.), a nivel regional.
4. Fomentar la participación social de las organizaciones de y para personas con discapacidad en la gestión de las políticas públicas en la respectiva región.
5. Administrar los bienes y recursos que se pongan a su disposición, velando por el correcto uso y resguardo de los mismos, además de asegurar la prolongación de su vida útil cumpliendo con las mantenciones preventivas establecidas para cada uno de los bienes de acuerdo a sus características. Dando cuenta anualmente del estado de los bienes y recursos administrados.

¹Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-01-2025

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carlos Ramírez S.

Cargo publicado en forma paralela y simultánea con el cargo de Director o Directora Regional de Tarapacá del Servicio Nacional de la Discapacidad

6. Celebrar los actos y contratos que sean necesarios, para el buen funcionamiento del servicio en la respectiva región, de acuerdo a las normas e instrucciones que imparta el o la Director/a Nacional.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	3
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	\$1.441.570.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Alto/a Directivo/a Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Impulsar estrategias de trabajo intersectorial con instituciones públicas y privadas, a fin de contribuir a la disminución de las brechas en discapacidad y de género en la región.	<p>1.1 Elaborar un diagnóstico para determinar y priorizar brechas de discapacidad y género en los ámbitos laborales, del cuidado, educacionales, entre otras, en la región.</p> <p>1.2 Diseñar e implementar un plan de trabajo con acciones intersectoriales, para la incorporación de la perspectiva de género³ y discapacidad al interior de las instituciones públicas y privadas, con el fin de disminuir la brecha de discapacidad y género en la región.</p> <p>1.3 Identificar el nivel de contribución de las acciones implementadas en la disminución de la brecha de género en su relación con la discapacidad.</p>
2. Implementar el Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados en la Región, coordinadamente con el Consejo de la Sociedad Civil (COSOC) regional y con organizaciones de y para	2.1 Identificar necesidades a nivel regional para fomentar acciones con el COSOC, organizaciones de y para personas con discapacidad.

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

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

<p>personas con discapacidad, que contribuyan a la incorporación de la perspectiva de inclusión social.</p>	<p>2.2 Elaborar estrategia territorial que se vincule con los lineamientos nacionales referidos al Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados, en base a las necesidades territoriales a través de acciones dirigidas a organizaciones de y para personas con discapacidad.</p> <p>2.3 Ejecutar la estrategia territorial definida, a fin de contribuir a la implementación del Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados en la región.</p>
<p>3. Coordinar una estrategia para contribuir a la fiscalización, el monitoreo y reportabilidad del Plan Nacional de Accesibilidad Universal, en su correspondiente alcance territorial.</p>	<p>3.1 Elaborar un plan regional con instituciones públicas de la región, en el marco de la implementación del Plan Nacional de Accesibilidad Universal, centrado en una estrategia de fiscalización, monitoreo y reportabilidad.</p> <p>3.2 Ejecutar y monitorear las acciones contenidas en el plan regional, para impulsar estrategias en el marco del Plan Nacional de Accesibilidad Universal.</p> <p>3.3 Generar acciones de promoción que visibilicen en el territorio en el marco de la estrategia de fiscalización, orientadas a la educación ciudadana.</p>
<p>4. Desarrollar acciones de promoción de derechos de las personas con discapacidad, a objeto de contribuir a concientizar interdisciplinariamente la temática al interior de establecimientos de educación superior de la región.</p>	<p>4.1 Gestionar y/o actualizar convenios entre la Dirección Regional y los establecimientos de educación superior presentes en la región, a objeto de diseñar e implementar un plan de trabajo que permita desarrollar acciones tendientes a la promoción de derechos de las personas con discapacidad.</p> <p>4.2 Levantar información cuantitativa respecto a la incorporación de la promoción de derechos, en los establecimientos de educación superior de la región.</p> <p>4.3 Promover mejoras a partir de los resultados obtenidos del levantamiento de información realizado, a los establecimientos de educación superior de la región y organismos públicos relacionados.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto/a Directivo/a Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$4.174.312.-** más una Asignación de Alta Dirección Pública del **15%** que corresponde a **\$626.147.-** y que totaliza **\$4.800.459.-**

La renta señalada incluye la asignación de modernización cuyos componentes son: 15% base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Este último componente se percibe en su totalidad después de tener un año completo de antigüedad en el servicio.

El inciso 2° del artículo 71° de la ley N°20.422 establece que la remuneración de quienes se desempeñen como Director, Subdirector y Directores Regionales del Servicio Nacional de la Discapacidad no podrá exceder de la remuneración bruta mensualizada que corresponda a los grados 1C, 3° y 4° de la Escala Única de Sueldos respectivamente, más la asignación de Alta Dirección Pública que se les fije conforme el procedimiento establecido en la ley N° 19.882.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as 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 N°40, inciso final de la Ley N°19.882

⁴ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por **el/la mismo/a candidato/a**. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de programas o proyectos vinculados al ámbito del desarrollo social (local o territorial), en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimientos en temáticas de Discapacidad y/o Género y/o Derechos Humanos vinculados a inclusión. **

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.
No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES	
PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA	Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.
VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO	Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.
CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO	Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

**2.4
COMPETENCIAS
PARA EL
EJERCICIO DEL
CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS	
C1. VISIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.
C2. GESTIÓN Y LOGRO	Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.
C3. GESTIÓN DE REDES	Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.
C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.
C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS	Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	191
Presupuesto Anual	\$7.327.137.000

**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 la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, desde un enfoque de inclusión social y derecho, mediante el diseño de políticas públicas, estrategias de comunicación, educación y concientización.
- Promover un enfoque transversal de inclusión de las personas con discapacidad en las 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.
- 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.
- Contribuir a la inclusión social, laboral y educativa de las personas con discapacidad, favoreciendo el desarrollo de su vida autónoma, a través del diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de planes, programas, iniciativas y proyectos, que promuevan los principios de vida independiente, accesibilidad y diseño universal, participación y diálogo social.
- Generar y actualizar información sobre discapacidad en el marco de un ecosistema digital, que permita disponibilizar datos sociales a la ciudadanía, organismos públicos y privados, nacionales e internacionales, incorporando interoperabilidad.
- Avanzar en 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 en el marco de un ecosistema digital y de ventanilla única, incorporando interoperabilidad.
- 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:

La Dirección Regional de Ñuble focaliza su acción en el trabajo intersectorial en las temáticas transversales que está priorizando el Servicio, tales como, trabajo, apoyos y cuidados, niñez, participación, educación.

Existe una particular necesidad de avanzar en el trabajo con las organizaciones sociales de y para personas con discapacidad, toda vez que se requiere de fortalecer su gobernanza e instancias de participación.

La organización administrativa de la región está conformada por tres provincias, Itata, Diguillin y Pumilla, siendo Chillán su capital regional.

La Dirección Regional de Ñuble en su programa de inversión regional para el año 2025 cuenta con 10 iniciativas en su oferta programática, de las cuales destacan a nivel presupuestario: Programa de Ayudas Técnicas (Regular y Seguridad y Oportunidades), Modelos Residenciales para Adultos con Discapacidad, y Tránsito a la Vida Independiente, estas últimas iniciativas adquieren valor para la región ya que deberán vincularse a las acciones asociadas al sistema nacional de apoyos y cuidados y de esta forma aportar al cumplimiento del programa de gobierno.

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 y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios/as internos:

- Director o Directora Nacional, Gabinete y Subdirección: reporte de las actividades relacionadas con los productos estratégicos de la Región.
- Departamentos del Nivel Central del Servicio: Reporte y rendición de presupuestos, flujo de información relativa a actos administrativos de personal, flujo de información respecto de proyectos, planes y programas vigentes, en concordancia con las líneas de acción del servicio.

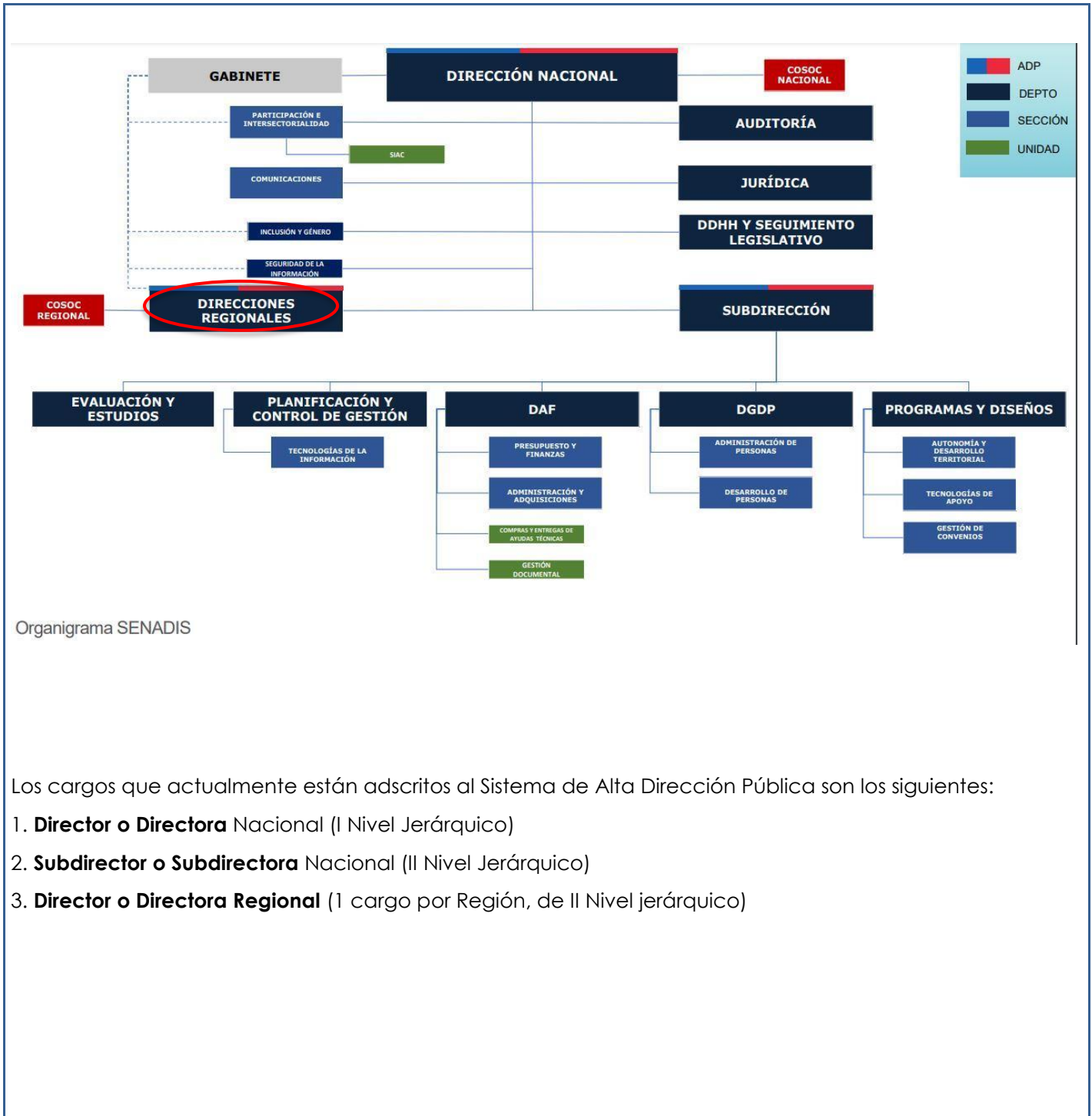
Usuarios/as Externos:

- Personas con discapacidad y sus familias.
- Organizaciones de y para personas con Discapacidad.
- Organismos Públicos y Servicios Públicos.
- Gobiernos Regionales.
- Municipalidades y/o Asociaciones de Municipalidades.
- Secretaría Regional Ministerial del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.
- Instituciones privadas sin fines de lucro que atienden a personas con discapacidad.
- Instituciones privadas con fines de lucro que atienden a personas con discapacidad.
- Congreso Nacional.
- Sociedad Civil, de y para personas con discapacidad.
- Empresas en el territorio nacional.
- Poder Judicial.
- Consejos Consultivos Regionales.

Otros actores claves:

Medios de comunicación regionales.

3.4 ORGANIGRAMA



Organigrama SENADIS

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

1. **Director o Directora** Nacional (I Nivel Jerárquico)
2. **Subdirector o Subdirectora** Nacional (II Nivel Jerárquico)
3. **Director o Directora Regional** (1 cargo por Región, de II Nivel jerárquico)

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS 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.

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 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 32 de la Ley N° 21.722, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2025, 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 2026, 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 N° 21.713, de 2014, y N° 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 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 8º 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.