

**SUBDIRECTOR/A NACIONAL DE MINERÍA**  
**SERVICIO NACIONAL DE GEOLOGÍA Y MINERÍA - SERNAGEOMIN**  
**MINISTERIO DE MINERÍA**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

El/la Subdirector/a Nacional de Minería, deberá dirigir la subdirección, con el propósito de alcanzar los desafíos institucionales, velando por el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias relacionadas con la propiedad minera, la seguridad en la industria minera extractiva, el medio ambiente en la minería, proponiendo planes y programas de trabajo, además mantener una permanente comunicación con el mundo minero nacional y velar por el cumplimiento de los objetivos y metas de la Subdirección.

Al asumir cargo de Subdirector/a Nacional de Minería le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Contribuir al desarrollo del Servicio, con especial énfasis en las materias mineras, de acuerdo a los compromisos sectoriales.
2. Organizar, planificar, coordinar y supervigilar el funcionamiento de la Subdirección de Minería.
3. Proponer los lineamientos estratégicos y actividades prioritarias para la Subdirección de Minería, a través de un programa de trabajo.
4. Evaluar y/o reformular los procesos de fiscalización en materia de seguridad minera, la revisión de expedientes de concesiones minera, gestión ambiental y cierre de faenas, y capacitación.
5. Levantar y mantener actualizado el catastro minero nacional y el rol de minas del país; ejecutar las mensuras de las pertenencias y concesiones mineras de acuerdo con el inciso primero del artículo 52° del Código de Minería e informar sobre los problemas técnicos que en ella se presenten.
6. Velar porque se cumplan los reglamentos de policía y seguridad minera y aplicar las sanciones respectivas a sus infractores; y proponer la dictación de normas que tiendan a mejorar las condiciones de seguridad en las actividades mineras de acuerdo con los avances técnicos y científicos.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 09-06-2020  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Álvaro Soto

\* 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

Nº Personas que dependen directamente del cargo	12
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	271
Presupuesto que administra	\$ 10.399.083.000

## 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**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO <sup>1</sup>
1. Fortalecer y mejorar los estándares de seguridad minera a nivel nacional a través del reforzamiento de las actividades de fiscalización y propuestas de innovación en la materia.	1.1 Generar e implementar un Plan de fiscalizaciones para las distintas áreas mineras que defina criterios y estándares para los diversos segmentos fiscalizados. 1.2 Proponer e implementar la nueva normativa en materias relacionadas con el cierre de faenas mineras. 1.3 Proponer, implementar y certificar el Sistema de Gestión de Calidad en los procesos de Bienes y Servicios de la Subdirección de Minería.
2. Mejorar los actuales Sistemas de Información en el ámbito minero.	2.1 Actualizar los métodos de recolección de datos estadísticos desde las empresas mineras y entrega de información a usuarios internos y externos. 2.2 Levantar y mantener el Catastro Minero Nacional, el Registro Nacional de Concesiones Mineras y el Rol de Concesiones Mineras vigentes (catastro de pago de patentes mineras, coordinación con Tesorería). 2.3 Crear e Implementar sistemas de sistematización, control y estudio de la información que arrojen las distintas actividades y funciones realizadas por su subdirección.
3. Promover el fortalecimiento institucional de SERNAGEOMIN, en los ámbitos de su competencia, para la tramitación de proyectos y entrega de autorizaciones de permisos sectoriales.	3.1 Promover y asesorar técnicamente las revisiones y modificaciones a la normativa vigente que entregue mejores atribuciones a Sernageomin en materias de seguridad minera y otras específicas. 3.2 Fortalecer técnicamente a los profesionales, mediante planes de capacitación interna en materias propias del área, pasantías, políticas de selección, entre otros. 3.3 Desarrollar y unificar protocolos y criterios técnicos internos en las materias de su competencia, como son seguridad minera, planes de cierre, pronunciamientos

<sup>1</sup> Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden a las contribuciones específicas que la autoridad espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentran detalladas en este documento.

	<p>ambientales, propiedad minera, relaves y todas aquellas funciones del servicio que así lo requieran.</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 de Remuneraciones del D.L. 1953 de 1977, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **68%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.457.000.-** 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) **\$4.657.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.058.000.-**

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 \*

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 reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años

Fuente: Artículo N° 40, 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 gestión o administración en operaciones mineras, proyectos mineros y/o seguridad minera, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente se valorará poseer especialización y/o experiencia en rescate minero y/o poseer el curso de Experto Sernageomin. También se valorará experiencia o especialización en propiedad minera, gestión ambiental del área minera o áreas afines.

Deseable poseer experiencia de al menos 5 años en cargos de jefatura, dirección y/o gerencia, en organizaciones públicas o privadas.

### 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.

<b>COMPETENCIAS</b>	
<b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	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.
<b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	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.
<b>C3. GESTIÓN DE REDES</b>	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.
<b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	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.
<b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b>	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> (planta y contrata)	<b>647</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>\$ 28.858.133.000</b>

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
SERVICIO**

El Servicio Nacional de Geología y Minería es el organismo técnico responsable de generar, mantener y difundir información de geología básica y de recursos y peligros geológicos del territorio nacional, para el bienestar de la comunidad y al servicio del país, y de regular y fiscalizar el cumplimiento de normativas mineras en materia de seguridad, propiedad y planes de cierre, para contribuir al desarrollo de la minería nacional; y, fue creado mediante el Decreto Ley N° 3.525 del 26 de noviembre del año 1980, como sucesor legal del Servicio de Minas del Estado y del Instituto de Investigaciones Geológicas.

Sus funciones y atribuciones en las distintas áreas operativas están establecidas

en los siguientes cuerpos legales y reglamentarios:

- Código de Minería, Ley 18.248 de 1983;
- Ley N°20.551, sobre Cierre de Faenas e Instalaciones Mineras;
- Ley N°18097, sobre Concesiones Mineras;
- Ley N°9657, sobre Concesiones de Energía Geotérmica;
- Reglamento de Seguridad Minera, (Decreto Supremo N° 72, de 1985, cuyo texto refundido, sistematizado y coordinado fue fijado por el Artículo Quinto, del Decreto Supremo N° 132 de 2004, ambos del Ministerio de Minería);
- Decreto Supremo N° 248 de 2006, del Ministerio de Minería, Reglamento de Construcción y Operación de Tranques de Relaves;
- Ley 19.300 de Bases del Medio Ambiente y su Reglamento de 1994.

Nuestra misión: “Ejecutar, descentralizadamente, políticas destinadas a la regulación y fiscalización de una minería segura, sustentable, competitiva e inclusiva, y a la generación de información geológica sobre el territorio nacional, para entregar asistencia técnica geológica, garantizando la seguridad de la población, mediante un equipo especializado”.

Entre los Objetivos Estratégicos institucionales, se encuentran:

- Mejorar la acción fiscalizadora en seguridad minera, para fortalecer la seguridad de los trabajadores y disminuir la accidentabilidad en la industria extractiva minera, según la normativa vigente.
- Mejorar el proceso de revisión de proyectos de explotación y/o plantas de tratamiento de minerales, depósitos de relaves, permisos sectoriales y de cierre de instalaciones/faenas mineras, mediante generación, actualización y difusión de guías metodológicas, para contribuir a la industria extractiva minera segura.
- Mantener, actualizar y entregar información técnica, de manera correcta y oportuna para el proceso de constitución de concesiones mineras de exploración y explotación, y para fines del catastro y registro de concesiones geotérmicas de exploración y explotación.
- Potenciar el monitoreo y el conocimiento de la actividad volcánica del territorio nacional, para contribuir a la reducción del riesgo asociado a la actividad volcánica.
- Generar, mantener y difundir conocimiento geológico general, mediante publicaciones de geología básica, geofísica y geoquímica del territorio nacional, con el fin de promover la inversión exploratoria y satisfacer requerimientos de información para el desarrollo regional y de sectores específicos.
- Generar, mantener y difundir conocimiento geológico aplicado, mediante publicaciones sobre recursos minerales, energéticos, hídricos y geopatrimoniales, así como de los peligros geológicos del país, para satisfacer requerimientos de asistencia técnica, de información para el desarrollo regional y el ordenamiento territorial.

Los Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios) del Servicio son: fiscalización, asistencia técnica, formación y capacitación, y publicaciones.

Entre los clientes del Servicio se encuentran: Autoridades de Gobierno, Regionales, Contraloría General de la República, Congreso y Tribunales de Justicia; Empresas de exploración y explotación minera, hídrica y energética y potenciales inversionistas en estos rubros; Empresas mandantes y contratistas del sector minero; Trabajadores del sector minero; Empresas y profesionales del sector construcción que desarrollan actividades de construcción de viviendas,

obras públicas y similares; Investigadores, centros universitarios, docentes y estudiantes del área geológica, minera, hídrica, energética y ambiental y carreras similares; Organismos técnicos y de cooperación internacional que desarrollan actividades geológicas y mineras; Asociaciones gremiales del sector minero; Peritos Mensuradores; Empresas y Profesionales que desarrollan actividades relacionadas con residuos y tratamiento de aguas; entre otros.

El Servicio tiene presencia en todo el país, a través de las siguientes unidades:

Dirección Regional de Arica y Parinacota

Dirección Regional de Tarapacá

Dirección Regional de Antofagasta

Dirección Regional de Atacama

Dirección Regional de Coquimbo

Dirección Regional Zona Central (Región Metropolitana y Región de Valparaíso)

Dirección Regional de O'Higgins

Dirección Regional de Maule

Dirección Regional de Bío Bío

Dirección Regional de Los Ríos

Dirección Regional de Magallanes

Observatorio Volcanológico de los Andes del Sur, Región de la Araucanía

Oficina Técnica de Puerto Varas

Oficina Técnica de Coyhaique

Por otra parte, en el plan de acción 2018-2021 del Ministerio de Minería, se establece que el propósito central de la cartera es aspirar a una minería virtuosa, sostenible e inclusiva, replanteando el rol que esta actividad tiene como un eje clave en el desarrollo de nuestro país, donde la innovación, la productividad y la legitimidad social son fundamentales.

En este contexto, el SERNAGEOMIN juega un rol clave en varios ámbitos relacionados con el quehacer del sector a través de las actividades y funciones que ejecuta vía sus dos Subdirecciones: Minería y Geología.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El cargo de Subdirector Nacional de Minería se relaciona, además del Jefe Superior del Servicio, con las siguientes autoridades: Subsecretario/a de Minería; Vicepresidente/a Ejecutivo de Cochilco; Vicepresidente/a de Enami; Presidente/a Ejecutivo/a de Codelco.

El/la Subdirector/a Nacional de Minería se relaciona al interior del Servicio Nacional de Geología y Minería principalmente con el Director Nacional, asesorándolo en materias propias de la actividad minera, la seguridad y medio ambiente.

Así también, se vincula con las otras jefaturas del Servicio, especialmente con el/la Subdirector/a de Geología al momento de trabajar estrechamente en los planes anuales, programas y metas de la institución, que luego analizará y determinará el Director Nacional, y con los jefes de departamento/oficina que dependen directamente del Director Nacional. Asimismo, debe supervisar directamente a las Jefaturas de Departamentos y unidades de su Subdirección.

El Subdirector Nacional de Minería tiene bajo su responsabilidad los departamentos de Fiscalización, Departamento de Investigación de Accidentes,

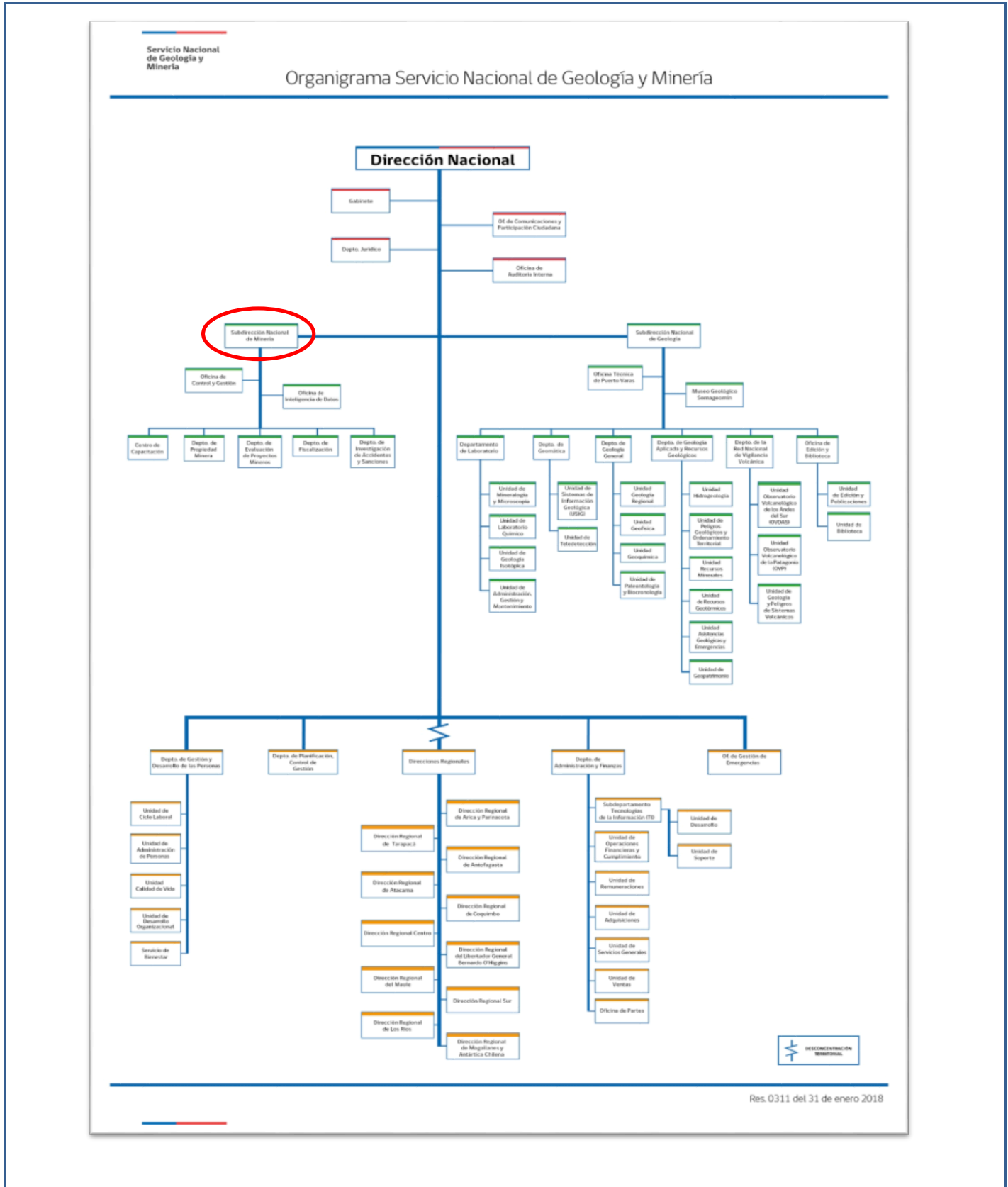
Departamento de Propiedad Minera, Departamento de Evaluación de Proyectos, Oficina de Gestión Ambiental, Oficina de Inteligencia de Datos y Centro de Capacitación. Funcionalmente, supervisa en materias de su competencia a las Direcciones Regionales de: Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Zona Central, O'Higgins, Maule, Bio Bio, Magallanes. Además, directamente de este cargo, reportan una secretaria y el área de Control de Gestión.

Se relaciona con los Directores Regionales, a quienes debe supervisar y controlar a través de las instancias propias de su área de competencia, temas tales como: Área de Seguridad, Área de Propiedad Minera, Área de Gestión Ambiental, entre otros.

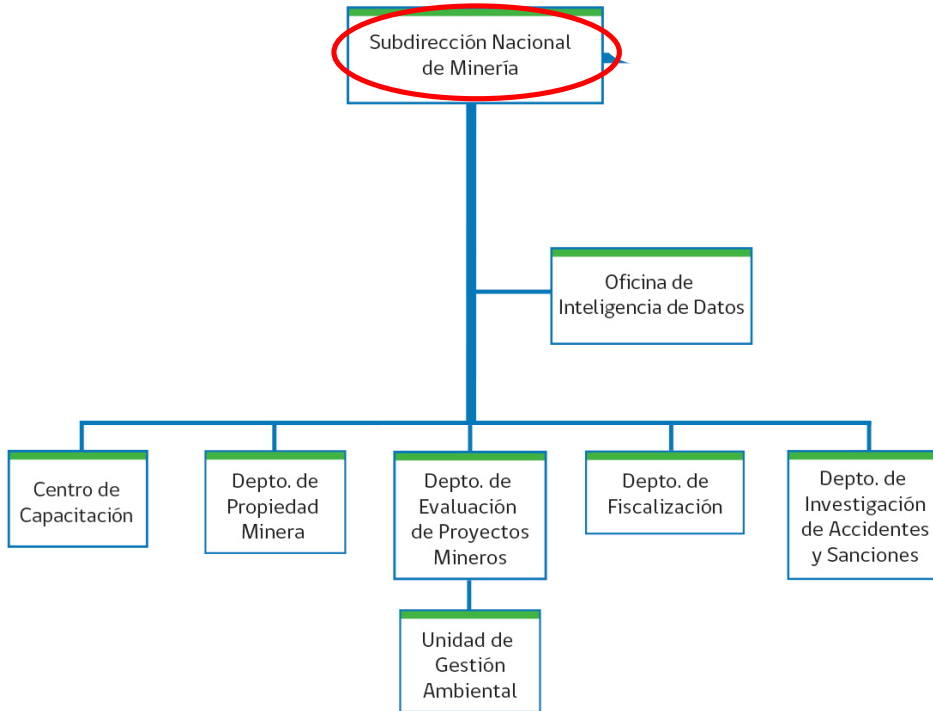
Externamente se relaciona con autoridades y funcionarios del Ministerio de Minería y Subsecretaría de Minería; además mantiene contacto permanente con otros servicios fiscalizadores que participan en la minería, gobiernos regionales y autoridades locales, empresas mineras, mutuales de seguridad, entre otros.



3.4 ORGANIGRAMA



La Subdirección de Minería se compone organizacionalmente, de la siguiente forma:



Los cargos del Servicio, adscritos a Alta Dirección Pública, se encuentran y corresponden a:

**Primer Nivel Jerárquico:**

Director Nacional

**Segundo Nivel Jerárquico:**

Subdirector Nacional de Geología

Subdirector Nacional de Minería

## 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."

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.