

**DIRECTOR/ DIRECTORA NACIONAL<sup>1</sup>**  
**SERVICIO NACIONAL DE MENORES**  
**MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS**  
**I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,  
Santiago

## I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

### 1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Director/Directora Nacional le corresponde contribuir a la responsabilización e inclusión social de jóvenes infractores/as de ley a través de una oferta programática en continuo mejoramiento, la cual es entregada por un grupo humano comprometido, constituido por SENAME y sus Organismos Colaboradores.

Al asumir el cargo de Director/Directora Nacional del Servicio Nacional de Menores, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir, organizar, planificar, coordinar y supervigilar el funcionamiento del Servicio, velando por el cumplimiento de las normas aplicables a la Institución, adoptando las medidas necesarias para asegurar su eficiente funcionamiento.
2. Asesorar e informar al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en los asuntos propios de la competencia del Servicio, proponiendo presupuesto anual del Servicio, administrando los recursos que le sean asignados.
3. Proponer al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos planes y programas destinados a prevenir y remediar las situaciones que afectan a niños, niñas y adolescentes, con el fin de obtener su desarrollo integral, sugiriendo metas y prioridades de acuerdo con las necesidades nacionales y regionales.
4. Celebrar convenios con las instituciones colaboradoras del Servicio.
5. Formular, establecer, mantener y desarrollar las acciones de responsabilización e inserción social que sean necesarias para el cumplimiento de los objetivos del Servicio.
6. Diseñar, desarrollar e implementar las prestaciones, así como las acciones necesarias para la inserción social de los/as jóvenes entre 14 y 17 años que han entrado en conflicto con la ley que han sido derivados por los tribunales de acuerdo a la Ley de Responsabilidad Penal Adolescente, con el fin de contribuir a su plena integración social conforme a los estándares definidos por esta ley.
7. Gestionar la articulación territorial de diversos actores tanto del sector público como de la sociedad civil, con el propósito de generar una oferta programática de calidad que sea pertinente a las necesidades de los sujetos de atención del Servicio.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 27-07-2023

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	24 (1 Jefe/a de Gabinete 1 Jefe/a de Comunicaciones 6 Jefe/as de Departamentos 16 Directores/as Regionales y/o Coordinadores/as Regionales)
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	2.723
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$112.019.922.000.-

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>**

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Alto/a Directivo/a Público/a 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>1. <b>Favorecer el proceso de transformación institucional y traspaso al Nuevo Servicio de Reinserción Social Juvenil y ejecutar, en los términos que plantea la ley, el cierre y término de la institucionalidad del SENAME.</b></p>	<p>1.1. Articular e implementar el establecimiento del diseño de un plan de trabajo que contenga detalle de procesos, modelos de intervención, herramientas de soporte para la gestión y gestión de personas, que permitan facilitar el traspaso de capacidades que puedan ser necesarias para el funcionamiento del nuevo Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil y preparar al funcionariado al cambio, de tal modo que no afecte el clima organizacional ni los objetivos que justifican este cambio en la política pública.</p> <p>1.2. Evaluar y diseñar nuevos procesos de intervención para promover el desarrollo del capital humano y social. Este plan debe encontrarse articulado con el equipo implementador del Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil así como con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.</p>
<p>2. Fortalecer la coordinación y la articulación de las comunicaciones institucionales dirigida a la ciudadanía, y a grupos de interés, para apoyar la implementación de las nuevas políticas públicas asociadas a la reinserción social juvenil, la nueva institucionalidad a cargo de la materia y el cierre del Sename.</p>	<p>2.1 Diseñar en conjunto con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y al Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil, un modelo comunicacional efectivo que apoye la implementación de las nuevas políticas públicas asociadas a la reinserción social juvenil, la nueva institucionalidad a cargo de la materia y el cierre del Sename, pensada en acercar estos cambios a la ciudadanía y grupos de interés. Este diseño de política comunicacional debe ser acompañada de un plan que permita su adecuada implementación a nivel nacional.</p>

<sup>2</sup> El convenio de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentra disponible en la página de postulación para su aprobación.

<p>3. Favorecer la Reinserción Social de los/as adolescentes infractores de ley y disminuir la reincidencia delictiva mediante la implementación del actual modelo de intervención diseñado, especializando a los actores institucionales para cumplir los fines de la justicia penal adolescente, requiriendo cambiar los paradigmas de intervención.</p>	<p>3.1 Implementar el modelo de gestión de programas, diseñado en conjunto con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, para la disminución de la reincidencia delictiva, reforzando su operación, evaluación y monitoreo, como fases interrelacionadas, con un alto nivel de especialización.</p> <p>3.2 Reforzar los procesos de diseño de intervenciones, detallando sus estándares de calidad, objetivos e indicadores, considerando información de poblaciones, bajo condiciones sociales, culturales, económicas y legales específicas.</p> <p>3.3 Implementar un manejo de casos que permitan una proyección para evitar la estandarización de las intervenciones mediante instrumentos y protocolos de evaluación que aseguren el acompañamiento individualizado, y acciones integrales, coordinadamente entre todos los que intervienen, todo lo cual debe estar asegurado en el modelo de gestión institucional.</p> <p>3.4 Elaborar e implementar un plan de estudios focalizado en desarrollar conocimiento permanente que promueva conocer los factores criminógenos, y los factores que hacen más probable que los jóvenes se alejen de la actividad delictiva y que permita evaluar la efectividad tanto del modelo de reinserción social juvenil como de las intervenciones implementadas.</p>
<p>4. Fortalecer la coordinación y la articulación de redes interinstitucionales que requiere el Servicio Nacional de Menores para el logro de sus funciones y objetivos estratégicos.</p>	<p>4.1 Elaborar y ejecutar, en coordinación con los órganos de la administración de Estado competentes, planes, estrategias y programas relacionados con reinserción, rehabilitación, intervenciones socioeducativas y de aseguramiento de derechos como salud y educación.</p> <p>4.2 Gestionar acciones vinculantes con organismos públicos y/o privados nacionales y/o Internacionales en materias de Derechos Humanos, intervenciones, Docencia y de Género.</p> <p>4.3 Articular, desarrollar y ejecutar convenios de colaboración con el inter sector, con énfasis en salud, educación y desarrollo social; además de desarrollar alianzas estratégicas con el sector privado, para facilitar la entrega de las prestaciones institucionales.</p> <p>4.4 Implementar los compromisos vinculados al Plan Nacional para la Reducción de Riesgo de Desastres de responsabilidad del Servicio Nacional de Menores, con el</p>

	objetivo de hacer frente a situaciones de emergencia.
--	---

#### 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 Público/a, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **83%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.712.000.-** para un/a no funcionario/a, 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) **\$5.846.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$8.444.000.-**

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

#### 2.1 REQUISITOS LEGALES<sup>3</sup>

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

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

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

#### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos/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 o de jefatura en instituciones públicas o privadas, académicas y/o de sociedad civil, en materias de gestión y coordinación de programas o proyectos sociales y/o de protección social, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente se valorará tener experiencia en materias tales como:

- Sistema de protección de derechos niños, niñas y adolescentes.
- Sistema de responsabilidad penal adolescente.
- Género y/o inclusión\*\*.

**Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años. Es un criterio excluyente.**

**\*\*No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

<sup>3</sup> Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

## 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

### 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. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

#### C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

#### C3. GESTIÓN DE REDES

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

#### C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

#### C5. 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.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	2.723
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$112.019.922.000.-

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### Misión Institucional

Entregar una intervención personalizada y especializada para los adolescentes o jóvenes imputados por delitos y aquellos que cumplen sanciones de acuerdo a la ley de Responsabilidad Penal Adolescente 20.084, a través de una oferta programática que favorezca sus procesos de reinserción social.

##### Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Contribuir al abandono de conductas delictivas de los jóvenes imputados y de aquellos que cumplen sanciones, a través de una intervención especializada, oportuna y de calidad, de acuerdo con sus necesidades individuales garantizando el respeto irrestricto de sus derechos fundamentales.
2. Mejorar el régimen de sanciones e internación de los adolescentes o jóvenes imputados por delitos y aquellos que cumplen sanciones de acuerdo a la Ley de Responsabilidad Penal Adolescente (LRPA).

##### Productos Estratégicos Institucionales

1. Administración de sanciones y medidas de responsabilidad penal adolescente.
2. Programas de reinserción social para jóvenes que cumplen sanciones o medidas de responsabilidad penal adolescente.

La reforma institucional al sistema de atención de la niñez y la adolescencia se encuentra completamente tramitada y el ámbito asociado a la reinserción social juvenil se encuentra en implementación, lo cual requerirá de los próximos 3 años para tales efectos. Finalizado este periodo dejará de existir el Servicio Nacional de Menores. Desde enero de 2024 comenzará el funcionamiento paulatino del nuevo Servicio Nacional para la Reinserción Social Juvenil, el que reemplazará al actual Sename el que contará con una oferta programática diferenciada pasando a los nuevos modelos especializados en reinserción social juvenil.

La Ley N° 21.527, de 2022, que crea el Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil, dispone una implementación progresiva por zonas, considerándose un año de vacancia para el inicio de su implementación. En enero de 2024 iniciará funciones en la macrozona norte, constituida por las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama y Coquimbo, por lo que las Direcciones Regionales que actualmente el Sename posee en dichas regiones dejarán de operar.

##### Cobertura Territorial

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

- Dirección Regional Arica y Parinacota.

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

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

Como se mencionó, las Direcciones Regionales de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama y Coquimbo dejarán de operar a contar de enero de 2024.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

#### **Clientes internos:**

- Departamentos y Unidades de Dirección Nacional: Entrega de lineamientos y directrices, y supervisión de las labores y funciones encomendadas.
- Directores/ Directoras Regionales.

#### **Clientes externos:**

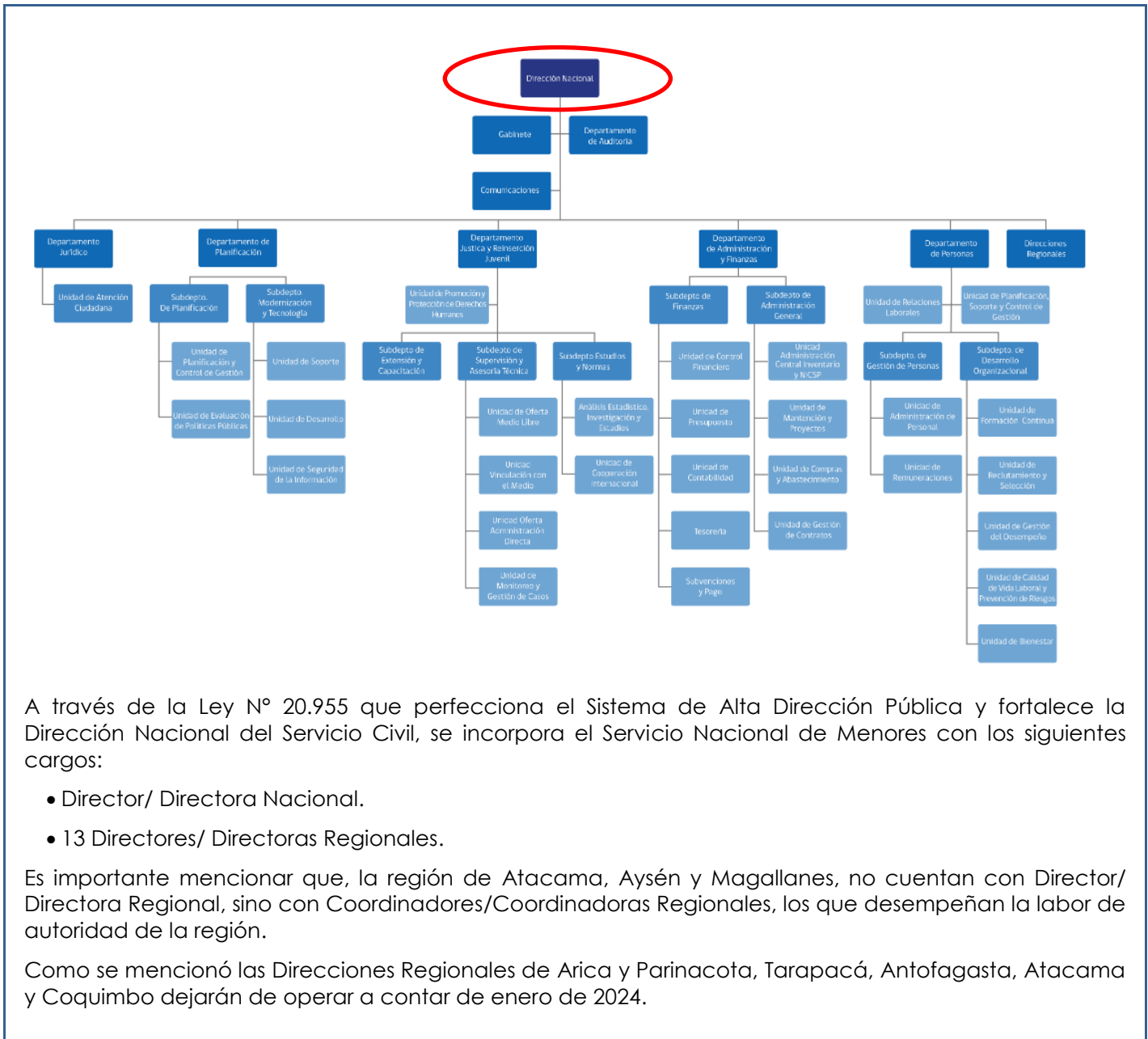
- Adolescentes imputados/as y/o condenados/as.
- Familias de adolescentes imputados/as y/o condenados/as.
- Organismos del Estado y Autoridades Gubernamentales.
- Defensoría de la Niñez.
- Instituto Nacional de Derechos Humanos.
- Organismos internacionales (UNICEF; Comisión Interamericana de Derechos Humanos, etc.).
- Parlamentarios/Parlamentarias.
- Poder Judicial, Defensoría Penal Pública y Fiscalías del Ministerio Público.
- Policías.
- Ciudadanía.
- Medios de Comunicación Social.

**Actores claves:**

- Asociaciones de Funcionarios/Funcionarias.
- Medios de comunicación.



### 3.4 ORGANIGRAMA



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

- Director/ Directora Nacional.
- 13 Directores/ Directoras Regionales.

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

Como se mencionó las Direcciones Regionales de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama y Coquimbo dejarán de operar a contar de enero de 2024.

## IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### 4.1 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. Normas especiales.

Como el Servicio Nacional de Menores va a desaparecer para dar paso al funcionamiento en todo el país del Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil, en lo que se refiere a los temas relacionados con la responsabilidad penal juvenil, en el caso de este certamen, el plazo de duración del nombramiento del cargo de Director/a Nacional del Servicio Nacional de Menores será acotado, conforme a las normas establecidas en la Ley N° 21.527 que Crea el Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil.

Según lo dispuesto en el artículo primero transitorio de la ley N° 21.527, que Crea el Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil, esta institución finalizará su etapa de implementación el día 12 de enero de 2026, por lo tanto, quien resulte nombrado en el concurso respectivo, en el cargo de Director Nacional del SENAME, en lo que se refiere a la fecha de la finalización de su nombramiento, se encontrará afecto a un plazo especial de término de su designación, esto es, finalizará el día 12 de enero de 2026, oportunidad en la cual deberá estar operativo en todo el país el Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil.

En todo caso, el Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil es el continuador legal del Servicio Nacional de Menores, *en lo que se refiere a la temática de responsabilidad penal juvenil.*

El artículo 53, de la Ley N° 21.527, establece, lo siguiente:

*“Continuador legal. El Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil se constituirá, para todos los efectos legales, en el ámbito de las funciones y atribuciones que le otorga esta ley, en sucesor y continuador legal del Servicio Nacional de Menores, con todos sus derechos, obligaciones, funciones y atribuciones.*

*De este modo, las funciones, atribuciones y facultades otorgadas por otras leyes al Servicio Nacional de Menores, se entenderán conferidas al Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil, en el ámbito de sus respectivas competencias.*

*De igual forma, las referencias que hagan las leyes, reglamentos y demás normas jurídicas al Servicio Nacional de Menores, respecto de estas materias, se entenderán efectuadas, según el ámbito de sus respectivas competencias, al Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil.”*

Por lo expuesto, el día 12 de enero de 2026, la institución referida, se encontrará operativa en todo el país, y en consecuencia, conforme a lo establecido en el artículo 53, de la Ley N° 21.527, se constituirá, para todos los efectos legales, en el ámbito de las funciones y atribuciones que le otorga la ley referida, en sucesor y continuador legal del Servicio Nacional de Menores, con todos sus derechos, obligaciones, funciones y atribuciones.

#### 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.