

**DIRECTOR/A REGIONAL, REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO – SERNAMEG
MINISTERIO DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Arica y Parinacota

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

A el/ la Director/a Regional, le corresponde gestionar la ejecución de las políticas públicas e institucionales en la región que le encomiende el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, de acuerdo a las orientaciones del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y los lineamientos gubernamentales, con el fin de contribuir al desarrollo de la agenda de género y garantizar, a nivel regional, la implementación de los planes y programas definidos por la Dirección Nacional del Servicio.

Al asumir el cargo de Director/a Regional, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir, gestionar y administrar la Dirección Regional, velando por la correcta y coherente ejecución de los planes y programas del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, de acuerdo a las facultades delegadas por la Directora Nacional y a los lineamientos definidos en conjunto con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
2. Gestionar y monitorear la ejecución de las políticas, planes y programas relativos a la equidad de género con organismos públicos y privados.
3. Representar al Servicio ante los tribunales de justicia en el ámbito de la región.
4. Liderar al equipo bajo su dependencia, guiándolos hacia el logro de los objetivos estratégicos y el cumplimiento de las metas de la región, generando óptimas relaciones laborales con su equipo e implementando buenas prácticas laborales que promuevan un clima laboral positivo.
5. Elaborar los proyectos de presupuesto y planes de trabajo del Servicio en la Región y someterlos a la aprobación de la Dirección Nacional del Servicio.
6. Proponer y desarrollar el plan de trabajo regional en consonancia con los lineamientos nacionales y regionales, en coordinación con la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género.
7. Colaborar con la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género de la Región en la elaboración de una agenda regional de igualdad de derechos y equidad de género.
8. Asesorar a la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género de la Región y colaborar con ésta en la relación con las instituciones públicas y privadas que correspondan.

9. Realizar seguimiento e informes de resultados, asegurando el cumplimiento de las metas a su cargo a las instancias correspondientes.
10. Velar por la calidad de la información, respecto de la caracterización del perfil de los/as usuarios/as que participan de los programas.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	17
Presupuesto que administra	\$242.401.034.-

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
<p>1. Poner a disposición de las personas de la región los productos y servicios de SERNAMEG, a través de la ejecución de los programas institucionales.</p>	<p>1.1 Diseñar, implementar, monitorear y evaluar la estrategia regional de los modelos programáticos.</p> <p>1.2 Garantizar la correcta ejecución de los distintos programas del Servicio.</p> <p>1.3 Difundir la oferta programática del Servicio en el territorio.</p>
<p>2. Promover transversalmente el enfoque de género, a través del trabajo intersectorial, y el desarrollo de los planes y programas desplegados por el Servicio en la región.</p>	<p>2.1 Gestionar e implementar alianzas estratégicas y/o convenios con organismos públicos y privados tanto nacionales como internacionales, para el cumplimiento de las funciones y atribuciones del Servicio, en coordinación con la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género.</p> <p>2.2 Diseñar, implementar, monitorear y proponer mejoras a la estrategia de desarrollo intersectorial regional.</p> <p>2.3 Articular redes de trabajo con actores relevantes del Gobierno Regional.</p>
<p>3. Administrar eficientemente el uso de los recursos financieros de la Dirección Regional.</p>	<p>3.1 Ejecutar y controlar de manera eficiente y eficaz el presupuesto regional.</p> <p>3.2 Controlar la ejecución presupuestaria de los diferentes programas y convenios institucionales.</p>
<p>4. Incorporar y promover el desarrollo de las personas al interior de la Dirección Regional.</p>	<p>4.1 Liderar la gestión de las personas en la región, de acuerdo a los lineamientos institucionales.</p> <p>4.2 Promover buenas prácticas laborales en los programas ejecutados en la Región.</p>

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

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 **6°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **17%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.298.000.-** 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) **\$2.742.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.412.000.-

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/A

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Título 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: Inciso final 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 contar con experiencia en coordinación o gestión de programas sociales ya sea en organizaciones públicas o privadas y/o políticas públicas en temáticas de género o diversidad o inclusión, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente se valorará contar con experiencia en:

Promoción de derechos, autonomía física y/o autonomía económica de la mujer.

Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos 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

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

Dotación Total (planta y contrata)	430
Presupuesto Anual	\$58.348.666.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Fortalecer las autonomías y ejercicio pleno de derechos y deberes de la diversidad de las mujeres, a través de la implementación y ejecución de Políticas, Planes y Programas de Igualdad y Equidad de Género, considerando el enfoque territorial, y aportando al cambio cultural que se requiere para alcanzar una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres en el país.

Funciones y Atribuciones

- Implementar políticas, planes y programas con pertinencia cultural, orientados a la equidad de género, a la igualdad de derechos y a procurar eliminar toda forma de discriminación arbitraria contra las mujeres, incluido el Plan Nacional de Igualdad entre hombres y mujeres.
- Ejecutar modelos programáticos que fomenten el desarrollo integral de las mujeres y la equidad de género en los distintos ámbitos de la vida nacional.
- Ejecutar modelos programáticos que velen por la plena participación de las mujeres en la vida laboral, social, económica y cultural del país, y en cargos de elección popular y funciones públicas, como asimismo, aquellos que promuevan el desarrollo y autonomía de las mujeres.
- Ejecutar modelos programáticos para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres e intrafamiliar.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

Para cumplir con su misión institucional y contribuir con el avance de las autonomías de las mujeres y el ejercicio de sus derechos, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género cuenta con diversos programas:

a) Programa de Mujer y Trabajo tienen como principal objetivo empoderar a las mujeres para lograr la autonomía económica que les permita insertarse laboralmente y aportar con sus competencias y habilidades al desarrollo del país. Lo anterior se realiza a través de cuatro programas:

a.1) Programa Mujeres Jefas de Hogar: busca promover la autonomía económica de las mujeres jefas de hogar, a través de la entrega un conjunto de herramientas que les permitan generar, gestionar ingresos y recursos propios a partir del trabajo remunerado, el acceso a la oferta pública y de oportunidades de conciliación trabajo remunerado, doméstico y de cuidados.

a.2) Programa Mujer Emprende: El programa busca avanzar hacia la autonomía económica de las mujeres emprendedoras de 18 años y más de los quintiles I al IV, desarrollando estrategias de intervención que permitan mejorar sus competencias y habilidades contribuyendo a la viabilidad y sostenibilidad de sus emprendimientos. El Programa Mujer Emprende considera las siguientes intervenciones: Escuela Mujer Emprende y Fomento de Redes y Asociatividad.

a.3) Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género:

busca promover un cambio cultural al interior de organizaciones públicas y privadas, para favorecer el ingreso, permanencia y desarrollo de las mujeres en el mercado laboral remunerado, propiciando medidas para eliminar inequidades, brechas y barreras de género en el empleo, a partir de la instalación de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género.

a.4) Programa 4 a 7: proporciona a mujeres responsables de niños y niñas de 6 a 13 años, acceso al servicio de cuidado, en apoyo a su participación en el mercado laboral a través de dos componentes: 1.- Apoyos transversales para la autonomía económica de las mujeres participantes. 2.- Cuidado infantil integral para los niños y niñas de entre 6 y 13 años.

b) Programa Mujer, Sexualidad y Maternidad: Programas e iniciativas de sensibilización e información sobre sexualidad y maternidad desde un enfoque de género y derechos, tendientes a favorecer la autonomía física de las mujeres y jóvenes, por medio de la promoción de los derechos en los ámbitos de la sexualidad y la maternidad, en concordancia con sus proyectos de vida. Se encuentra enfocado en: Jóvenes de 14 a 19 años, embarazadas y madres adolescentes de 14 a 19 años, mujeres de 20 años en adelante que participan del programa Mujer, Sexualidad y Maternidad.

c) Programas de Violencia Contra la Mujer: destinados a contribuir en el fortalecimiento de las autonomías de las mujeres, promoviendo su derecho a una vida libre de violencias, a través de programas o iniciativas relacionadas con la prevención, atención y reparación de la violencia contra las mujeres y el acceso a la justicia a través de la representación jurídica especializada.

- Programa de Prevención en Violencia contra las Mujeres: dispone de Encargadas/os Regionales en las 16 regiones del país, junto con Encargadas/os Territoriales, trabajando directamente con hombres y mujeres jóvenes de 14 a 29 años y personas que trabajan y/o interactúan con esta población.

- Programa de Atención, Protección y Reparación en Violencia contra las Mujeres: dispone de 22 Encargadas Regionales en las 16 regiones del país y despliega un entramado de dispositivos a nivel nacional, a través de: Centros de la Mujer (CDM), Casas de Acogida (CDA), Centros de Reeduación de Hombres que Ejercen Violencia de Pareja, Centros de Atención y Reparación para Mujeres Víctimas/Sobrevivientes de Violencia Sexual (CVS), Casa de Acogida para Mujeres Vulneradas por la Trata de Personas y Migrantes en Situación de Explotación (Casa Trata), Centro de Reparación en violencia de género en contexto de pareja o ex pareja, Atención Continua a mujeres víctimas de violencia grave en contexto de pareja o ex pareja, Representación Jurídica a mujeres que asisten a primera audiencia en Centro de Medidas Cautelares (CMC) de Santiago y el Servicio de Atención Telefónica y Telemática (Fono VCM 1455).

Por otra parte, desde este Programa se incorpora la respuesta de la Línea de Violencia Extrema, Femicidios y Casos de Connotación Pública VCM, cuya intervención tiene un carácter especializado y actúa de manera inmediata, para responder a las formas más extremas de violencia contra las mujeres, como aquellas que dañan y ponen en peligro la vida de las mujeres y de cualquier forma que atente contra su integridad. Para ello, se dispone de Encargadas/os Regionales en 15 regiones del país, trabajando directamente en casos de femicidios consumados, frustrados y casos de connotación pública de VCM.

d) Programa Mujer y Participación Política: tiene dentro de sus objetivos el aumentar las habilidades para el liderazgo de las mujeres interesadas en participar en instancias de toma de decisión, promover la relevancia de la participación política de las mujeres, contribuir a la formación de redes de mujeres líderes políticas y organizadas, generar espacios de reflexión en torno a la importancia de incluir enfoques de género en el mundo social y política, visibilizando así mujeres líderes en los distintos territorios y entregar formación teórico-práctica para que aquellas que quieran postular a un cargo de representación.

De este modo, el programa tiene presencia en todo Chile a través de las Direcciones Regionales de SernameG y cuenta con dos componentes que se ejecutan a nivel nacional: 1) Actividades de Sensibilización; 2) Escuelas de Líderes Políticas.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios Internos

El/la Director/a Regional deberá mantener relaciones con los usuarios internos en el marco de las definiciones estratégicas de la institución, requiriendo de lineamientos y coordinación constante con éstos.

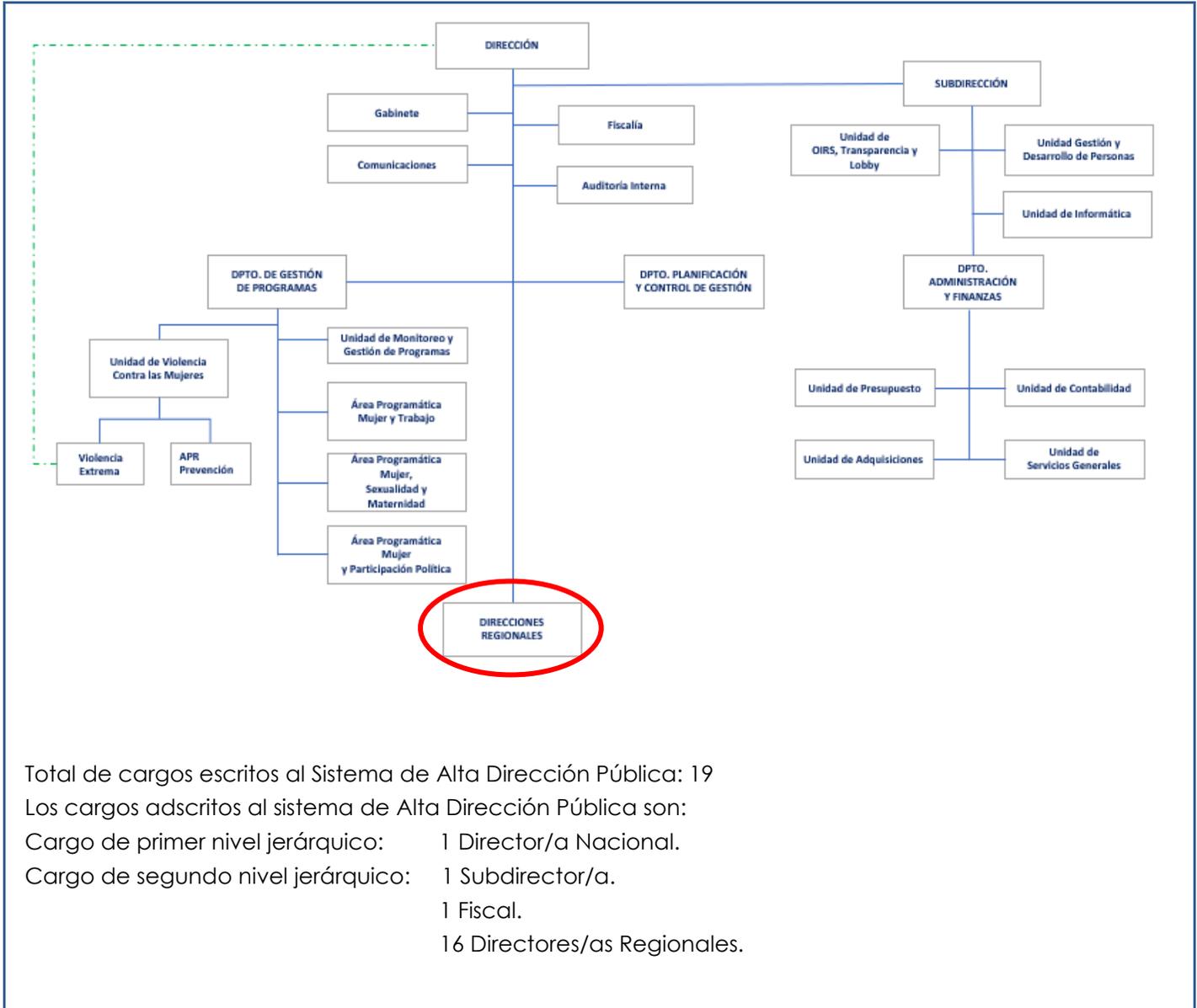
Entre ellas, se señalan las más relevantes:

- Director/a Nacional del Servicio.
- Subdirector/a
- Fiscal
- Jefes/as de Departamento, Áreas y Unidades del nivel central
- Directores/as Regionales.
- Personal de la Región.
- Asociación de Funcionarios.

Usuarios Externos

- Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género.
- Distintos agentes públicos y privados, de la región, como Universidades, organizaciones no gubernamentales, instituciones del Estado.
- El Gobierno Regional, especialmente con el/la Intendente/a y los gabinetes, compuestos por todas las Secretarías Regionales Ministeriales, para el desarrollo de su región en temas de igualdad y género.
- Se coordina también con el Gobernador/a, Alcaldes/a, la Contraloría Regional y con los organismos ejecutores.

3.4 ORGANIGRAMA



Total de cargos escritos al Sistema de Alta Dirección Pública: 19

Los cargos adscritos al sistema de Alta Dirección Pública son:

Cargo de primer nivel jerárquico: 1 Director/a Nacional.

Cargo de segundo nivel jerárquico: 1 Subdirector/a.

1 Fiscal.

16 Directores/as Regionales.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su

responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.