

**DIRECTOR/A NACIONAL
SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL
MINISTERIO DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y EL PATRIMONIO
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Metropolitana, Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO¹

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director/a del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, le corresponde la administración y dirección superior del Servicio, el cual tiene por objeto implementar políticas y planes, diseñar y ejecutar programas destinados a dar cumplimiento a las funciones del Ministerio, en materias relativas al folclor, culturas tradicionales, culturas y patrimonio indígena, patrimonio cultural material e inmaterial; e infraestructura patrimonial, como asimismo, a la participación ciudadana en los procesos de memoria colectiva y definición patrimonial.

Al asumir el cargo de Director/a del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones, de conformidad a la Ley 21.045 que Crea el Ministerio de Las Culturas, Las Artes y el Patrimonio:

1. Colaborar con él Ministra/o de las Culturas las Artes y el Patrimonio y el Subsecretario/a del Patrimonio Cultural en la implementación y cumplimiento de las funciones del Ministerio y de las políticas públicas definidas por dichas autoridades.
2. Representar judicial y extrajudicialmente al Servicio, así como ejercer su representación ante organismos internacionales, previa autorización del Ministro/a.
3. Dictar las resoluciones y ejercer las demás facultades que sean necesarias para el funcionamiento de la institución.
4. Delegar en funcionarios de la institución, las funciones y atribuciones que estime conveniente, y conferir mandatos para asuntos determinados.
5. Conocer y resolver todo asunto relacionado con los intereses del Servicio, pudiendo al efecto ejecutar y celebrar los actos y contratos que sean necesarios o conducentes a la obtención de los objetivos del Servicio, ya sea con personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, de derecho público o privado.
6. Requerir de los organismos del Estado la información y antecedentes que estime necesarios que guarden relación con sus respectivas esferas de competencia.
7. Determinar el valor de los derechos que se cobran por servicios que preste conforme a la ley o al reglamento.
8. Dirigir y planificar las acciones, planes y programas que se llevarán a efecto para cumplir los objetivos y funciones del Servicio.
9. Desempeñar las demás atribuciones que le encomiende la ley.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 30-06-2022

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

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	36
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	1.779
Presupuesto que administra	\$65.264.193.000.-

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
1. Liderar la creación de bibliotecas regionales, en aquellas áreas en que no existen, fortaleciendo la red de bibliotecas públicas escolares y prescolares.	1.1 Gestionar la construcción a mediano plazo, de una biblioteca regional por cada región.
2. Consolidar y fortalecer el Sistema Nacional de Museos aumentando su cobertura, propiciando un mayor involucramiento de los museos que forman parte de este sistema. Lo anterior de la mano de la adecuada implementación y actualización de la Política Nacional de Museos, con la activa participación del Consejo Asesor de Museos	2.1. Generar acciones destinadas a promover el mejoramiento de las condiciones de los museos en Chile, asegurando la continuidad y fortaleciendo el Fondo de Mejoramiento Integral de Museos. 2.2. Dar continuidad al Plan Nacional de Mejoramiento Integral de Museos Estatales, propiciando la adecuada dotación de personal y recursos para el funcionamiento de la red de museos dependientes del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, de manera de que estas unidades puedan cumplir con su misión. 2.3. Gestionar la creación de museos regionales en aquellas regiones donde el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural no tiene presencia (Arica y Parinacota, y Tarapacá).
3. Actualizar y potenciar institucionalmente los planes y programas asociados a Patrimonios Digitales abordando todos los ámbitos de competencia del Servicio. De esta manera se espera aumentar los acervos patrimoniales, facilitar el acceso a dichos bienes, y potenciar la creación de nuevo conocimiento relacionado a los mismos.	3.1. Fortalecer la estructura interna del Servicio asociada a estos patrimonios. 3.2. Promover alianzas nacionales e internacionales que faciliten el intercambio y actualización de la gestión de los distintos Patrimonios Digitales. 3.3. Desarrollar estrategias focalizadas de desarrollo de Patrimonios Digitales tomando como elemento fundamental la inclusión territorial, potenciando el desarrollo e identidad de las distintas regiones del país.
4. Colaborar en la implementación de la Política Nacional del Libro y del Plan Nacional de Lectura, en	4.1. Impulsar y visibilizar los sistemas de capacitación y formación continua de los mediadores de la lectura, que contribuya al

<p>concordancia con las políticas públicas del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.</p>	<p>fomento lector y a la sostenibilidad del Plan en el tiempo.</p> <p>4.2. Promover la profesionalización en todas las bibliotecas de ciudades de más de 50.000 habitantes.</p> <p>4.3. Completar la creación de bibliotecas regionales en todo el país.</p> <p>4.4. Ampliar la red de puntos de préstamos en las regiones que no cuentan con este servicio.</p> <p>4.5. Fomentar la conversión de libros nacionales a soportes digitales para su distribución y conservación y asegurar la migración de la producción digital nacional.</p>
<p>5. Liderar la finalización de instalación de los Direcciones Regionales del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural y generar las acciones para coordinar la correcta implementación de políticas planes y programas de conformidad a la Ley N° 21.045.</p>	<p>5.1 Liderar e implementar proceso de descentralización paulatina de funciones y atribuciones para el desarrollo de las funciones del Servicio a nivel regional que permita una desconcentración territorial efectiva.</p> <p>5.2 Colaborar con el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio en la elaboración de la estrategia nacional y regional quinquenales atingentes al sector y liderar su implementación en el Servicio Nacional del Patrimonio.</p>
<p>6. Liderar una política de gestión institucional con enfoque de género que permita transversalizar esta temática, tanto a nivel interno (intra-institución) como externo (usuarios/as y entrega de servicios a la ciudadanía).</p>	<p>6.1 Realizar un diagnóstico y evaluación de la situación actual, en relación a los usuarios/as externos/as de la institución.</p> <p>6.2 Realizar un diagnóstico y evaluación de la situación actual en materia de gestión y desarrollo de personas.</p> <p>6.3 Diseñar y proponer un modelo de gestión institucional con perspectiva de género y derechos fundamentales, que permita fortalecer la gestión institucional interna y la entrega de servicios a la ciudadanía</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 2°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **80%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.222.000.-** 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) **\$5.372.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.922.000.-

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES²

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 profesional o grado académico de licenciado, de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo 6°, del DFL N° 35, de 26 de diciembre de 2017, del Ministerio de Educación.

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 de proyectos culturales y/o patrimonio cultural en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener conocimientos y experiencia en:

- Políticas Públicas
- Integración de comunidades originarias
- Ejecución y planificación presupuestaria

Se valorará poseer al menos 5 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.

² Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>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.</p>
<p>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.</p>
<p>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.</p>

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.</p>
<p>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.</p>
<p>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.</p>
<p>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.</p>

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)	1.511
Dotación de Planta	324
Dotación a Contrata	1.187
Personal a Honorarios	123
Personal afecto a código del trabajo	181

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**
Misión Institucional

Gestionar el reconocimiento, el resguardo y el acceso al patrimonio y la memoria, de forma participativa y en su diversidad, para generar conocimiento y contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas.

Objetivos Estratégicos institucionales

- a) Mejorar y ampliar los servicios y espacios patrimoniales a lo largo del país, mediante el fortalecimiento institucional y el fomento de la participación de comunidades y personas, para contribuir a la sustentabilidad de sus identidades, memorias y territorios
- b) Fomentar el reconocimiento, resguardo y salvaguardia del patrimonio material e inmaterial del país, fortaleciendo e incrementando su investigación, registro, inventario, documentación, conservación y restauración, con la finalidad de ponerlo al servicio de las personas.
- c) Contribuir a los procesos de transparencia del Estado, catalogando y archivando la documentación que éste genera, para que sea entregada en forma oportuna y completa a las personas que la requieran.
- d) Mejorar el acceso a los servicios patrimoniales que genera y gestiona la institución, mediante iniciativas de difusión, transferencia de conocimientos y mediaciones patrimoniales, que incorporen el desarrollo de nuevas tecnologías y condiciones de seguridad pertinentes.
- e) Fomentar el reconocimiento, resguardo y salvaguardia del patrimonio y cultura de los pueblos indígenas, rescatando y promoviendo iniciativas vinculadas a las diversas prácticas y tradiciones.
- f) Fortalecer los procesos de reconocimiento patrimonial y de construcción de

memorias, por medio del desarrollo de modelos de participación pertinentes a los contextos socioculturales, con la finalidad de visibilizar y resguardar la diversidad cultural del país.

- g) Potenciar las capacidades en regiones, mediante la delegación de funciones y atribuciones a las Direcciones Regionales, el fortalecimiento de la gestión y el desarrollo del capital humano, en función de los contextos específicos de cada región.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

1. Acceso al patrimonio cultural artístico, arqueológico, etnográfico, histórico y natural que forma parte de las colecciones permanentes e itinerantes de los Museos, como la difusión y puesta en valor de las colecciones patrimoniales, sus servicios, programas, proyectos e instituciones dependientes a través de actividades de extensión cultural, publicaciones y comunicaciones.
2. Consultas y préstamos de los materiales bibliográficos (en diversos soportes), que forman parte de las colecciones permanentes e itinerantes del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, como la difusión y puesta en valor de las colecciones patrimoniales, sus servicios, programas, proyectos e instituciones dependientes a través de actividades de extensión cultural, publicaciones y comunicaciones.
3. Acceso al patrimonio a través de documentos que custodia los Archivos, tanto históricos como administrativos, como su difusión y puesta en valor, a través de actividades de extensión, publicaciones y comunicaciones.
4. Rescate, conservación y restauración del patrimonio cultural administrado por el Servicio Nacional del Patrimonio, como la muestra y difusión de manifestaciones históricas y literarias constitutivas del patrimonio cultural nacional.
5. Mantener la historia de la propiedad intelectual de Chile, a través del registro de obras literarias y artísticas (derechos de autor) y de los derechos conexos.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes internos

El cargo exige relacionarse en el ámbito interno, con la totalidad de los/as Directores de Instituciones Patrimoniales, Jefes de Departamento, Jefes de División y Directores Regionales.

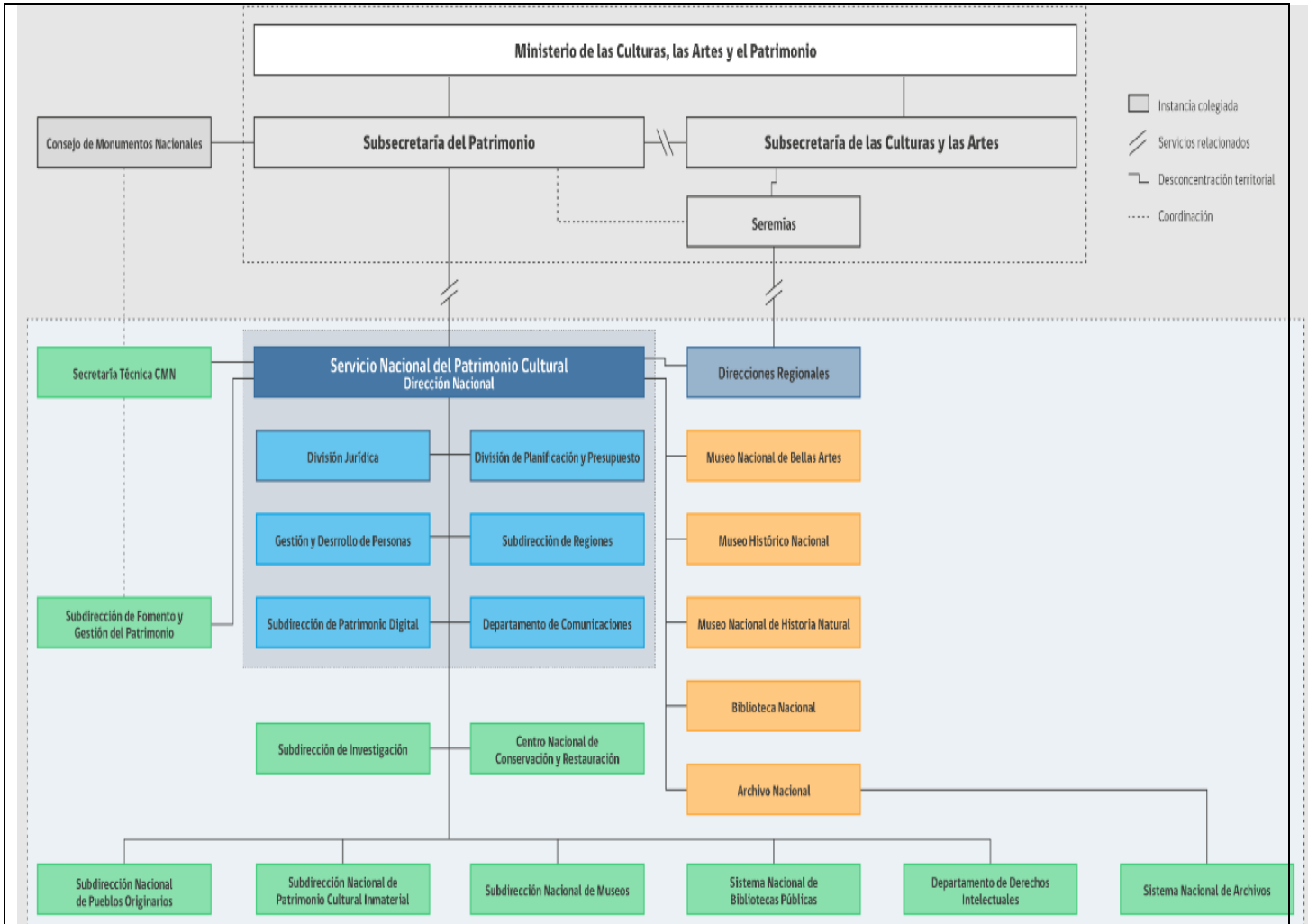
Clientes externos

El/La Director/a Nacional, deberá establecer relaciones principalmente con los siguientes clientes externos:

- Ministerio de la Culturas, Las Artes y el Patrimonio: El Servicio se relaciona con el presidente de la república a través del Ministerio.
- Dirección de Presupuesto (Ministerio de Hacienda): La vinculación se desarrolla en el marco de la formulación del presupuesto.

- Contraloría General de la República: La interacción se efectúa en función del control de legalidad de los actos administrativos del Servicio.
- Asociación de funcionarios: ANFUPATRIMONIO y ANATRAP

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos directivos que se relacionan directamente con el/la Directora/a Nacional del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural son los siguientes:

Asesor/a del Director y/o Jefe/a de Gabinete: Se relaciona través de las distintas materias internas y externas que debe abordar el Director en su quehacer.

Subdirector/a de Planificación y Presupuesto: Se relaciona través de las distintas etapas de la elaboración del proyecto de presupuesto y demás áreas del quehacer de esa subdirección.

Jefe/a División Jurídica: Este cargo le entrega los lineamientos jurídicos para la aplicación de la normativa. El/La Jefe/a de la División Jurídica como Subrogante legal del/La Jefe/a de Servicio, pasa a ser jefatura de este cargo en ausencia del Director/a Nacional.

Directores de Instituciones Patrimoniales Nacionales: se relacionan en distintas instancias del quehacer en las materias de Museos Nacionales, Biblioteca Nacional, Archivo Nacional y la Cineteca.

Jefes de Departamentos: se relacionan en distintas instancias del quehacer en las materias de finanzas públicas, gestión patrimonial, patrimonio indígena, patrimonio material e inmaterial, monumentos, bibliotecas públicas y museos.

Directores Regionales de Patrimonio Cultural, instancias que desconcentran territorialmente el servicio y cumplen las funciones propias de este en el ámbito regional, en coordinación con los gobiernos 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."

*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, 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 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

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

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

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de 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 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.