

DIRECTOR O DIRECTORA REGIONAL DE LA ARAUCANÍA¹
SERVICIO NACIONAL DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE DESASTRES
MINISTERIO DEL INTERIOR
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de La Araucanía,
ciudad de Temuco

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES
DEL CARGO**

Al Director o Directora Regional le corresponderá liderar al equipo de trabajo del Servicio Nacional de Prevención y Respuesta antes Desastres en la región, debiendo ejercer su cargo conforme a los lineamientos de la Política Nacional para la Reducción del Riesgo de Desastres, a los instrumentos de Gestión del Riesgo de desastres del nivel regional y a las instrucciones y lineamientos de la Dirección Nacional conducentes al cumplimiento de las funciones del Servicio.

Entre otras materias, ejercerá las facultades que le sean delegadas en conformidad al artículo 19º de la ley N° 21.364.

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

1. Dirigir, supervisar y controlar las labores del personal del Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres en la región, buscando optimizar el funcionamiento del Servicio.
2. Ejercer la Secretaría Técnica Ejecutiva del Comité Regional y Comités Provinciales para la Gestión del Riesgo de Desastres en las fases de Mitigación y Preparación y en Respuesta y Rehabilitación.
3. Materializar lo establecido en la Política Nacional para la Reducción del Riesgo de Desastres a través de la Plataforma Regional para la Reducción de Riesgos de Desastre (RRD) y los instrumentos de gestión del riesgo asociados.
4. Asesorar a las autoridades de los niveles regionales, provinciales y comunales en materias de planificación, organización, coordinación y control de actividades de preparación, mitigación, respuesta y rehabilitación.
5. Elaborar y proponer para su aprobación al Comité Regional o Provincial, los instrumentos de gestión del riesgo de desastres correspondientes.
6. Supervisar la mantención, operación y control del sistema de comunicaciones de emergencia en el cual deben estar todos los organismos que integran el Sistema Nacional de Prevención y Respuesta en el nivel regional, de acuerdo con las políticas definidas por el Servicio.
7. Promover y ejecutar con los integrantes del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta en el nivel regional y en la comunidad, acciones de extensión, educación y capacitación permanente con la finalidad de fortalecer la cultura preventiva.
8. Liderar el cumplimiento de las metas e indicadores de gestión de la Dirección Regional.
9. Todas las demás tareas que le delegue o encargue el Director o Directora Nacional para el correcto funcionamiento del Servicio.

1

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-05-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Pilar Vera

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	12
Presupuesto que administra	No hay presupuesto asignado a la Dirección Regional

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA

EL PERÍODO²

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. Promover la sensibilización sobre materias de reducción del riesgo de desastres en las instituciones públicas, organizaciones privadas y de la sociedad civil.	<p>1.1 Organizar actividades de sensibilización y capacitación a funcionarios y funcionarias públicos, de organizaciones privadas y de la sociedad civil sobre materias de reducción del riesgo de desastres con enfoque de derechos humanos y género.</p> <p>1.2 Alianzas con otras organizaciones públicas y de la sociedad civil en la región que apoyen la ejecución Desarrollar de los planes y programas que desarrolla el Servicio.</p>
2 Ejecutar y supervisar un modelo de gestión que permita una adecuada asignación de los requerimientos de emergencia -técnicos y materiales- del Sistema Regional de Prevención y Respuesta ante Desastres.	<p>2.1 Desarrollar e implementar un sistema integrado de información con otras organizaciones públicas, privadas y de la sociedad civil en la región que facilite la toma de decisiones y respuesta a la emergencia.</p> <p>2.2 Garantizar la correcta ejecución de los procedimientos de fondos de emergencia con la finalidad de dar una respuesta oportuna y eficiente.</p> <p>2.3 Asegurar el cumplimiento de la política de stock de elementos de primera necesidad de SENAPRED.</p>
3 Liderar el funcionamiento de la Plataforma Regional para la RRD en la región.	3.1 Desarrollar las fases de implementación de la Plataforma Regional para la Reducción del Riesgo de Desastre con la finalidad de incorporar y fortalecer la RRD a nivel regional.
4 Liderar acciones para consolidar y fortalecer el equipo de trabajo regional, facilitando la implementación adecuada de la Política de Gestión de Personas al interior del Servicio, promoviendo ambientes laborales	<p>4.1 Implementar acciones que permitan mantener un buen clima laboral en la Dirección Regional a su cargo, de acuerdo con los lineamientos de la Dirección Nacional.</p> <p>4.2 Desarrollar e implementar planes de trabajo con enfoque de género y no discriminación, que favorezcan la integración del equipo de</p>

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

saludables, motivadores y que propicien el enfoque y la integridad pública en todas sus líneas, para lograr la transversalización de la perspectiva de género³ en el quehacer institucional.

la región.

4.3 Implementar y liderar los programas de integridad pública institucional en la región.

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 **5º** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **20%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.364.000.-** 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) **\$3.660.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.771.000.-

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.

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

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS

LEGALES⁴

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.

- a. Estar en posesión, a lo menos, de un título técnico de nivel superior de 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 con la legislación vigente, y con especialización o experiencia acreditada en la materia de su cargo no inferior a 5 años, o
- b. Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años en el sector público o privado, o
- c. Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocidos por éste o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 6 años en el sector público o privado.

Fuente Legal: Número 3) del artículo 6, del DFL N° 1-21.364 de fecha 05 de agosto de 2022, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública que Fija planta de personal del Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres y regula la asignación de turno de los artículos 43 y 44 de la ley n° 21.364 y otras materias que indica.

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.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias de gestión del riesgo de desastres y emergencia y/o logística de grandes empresas en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. *

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en temáticas de:**

- Enfoque de derechos, género y/o inclusión.
- Planificación y gestión estratégica de proyectos de alcance regional.
- Adaptación al cambio climático y desarrollo sostenible.

*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

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

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 ESTRATÉGICA

Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con actores externos claves para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	493
Presupuesto Anual	M\$23.148.341

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRÁTÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres SENAPRED es el servicio que sustituyó a la Oficina Nacional de Emergencia a partir de la publicación de la Ley N°21.364, 2021. Es un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y será el encargado de asesorar, coordinar, organizar, planificar y supervisar las actividades relacionadas con la gestión del riesgo de desastres del país.

Misión Institucional

Contribuir a generar conciencia y acciones que reduzcan el riesgo de desastres en el país, a través de planificar, coordinar, organizar, supervisar y asesorar al Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SINAPRED), mediante los instrumentos de coordinación y gestión vigentes, en las fases de mitigación, preparación, respuesta y rehabilitación.

Objetivos Estratégicos Institucionales

- 1.- Aumentar las capacidades de monitoreo que permitan alertar oportunamente a la población expuesta a las amenazas del territorio nacional.
- 2.- Desarrollar e integrar estrategias interinstitucionales para aumentar los recursos y coordinar capacidades en las fases de mitigación y preparación del ciclo del riesgo de desastres.
- 3.- Planificar, coordinar y supervisar los instrumentos para la gestión del riesgo de desastres, con enfoque de género y derechos, en el nivel nacional, regional, provincial y comunal.

Cobertura territorial.

El Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres tiene presencial territorial nacional, contando con 16 Direcciones Regionales.

La región de La Araucanía se encuentra expuesta a diferentes amenazas de origen natural, antrópico y biológico. En relación con las amenazas de origen natural encontramos sismo y tsunami, actividad y erupciones volcánicas, remociones en masa, eventos hidrometeorológicos con fenómenos como déficit hídrico, precipitaciones, vientos intensos, calor extremo, marejadas, tormentas eléctricas en sectores precordilleranos, principalmente.

Respecto a amenaza de origen antrópico se encuentran los incendios forestales, incendios estructurales, interrupción de conectividad por accidentes de gran alcance, accidentes recreacionales, entre otros.

**3.3
USUARIOS y
USUARIAS INTERNOS
Y EXTERNOS**

Clients internos:

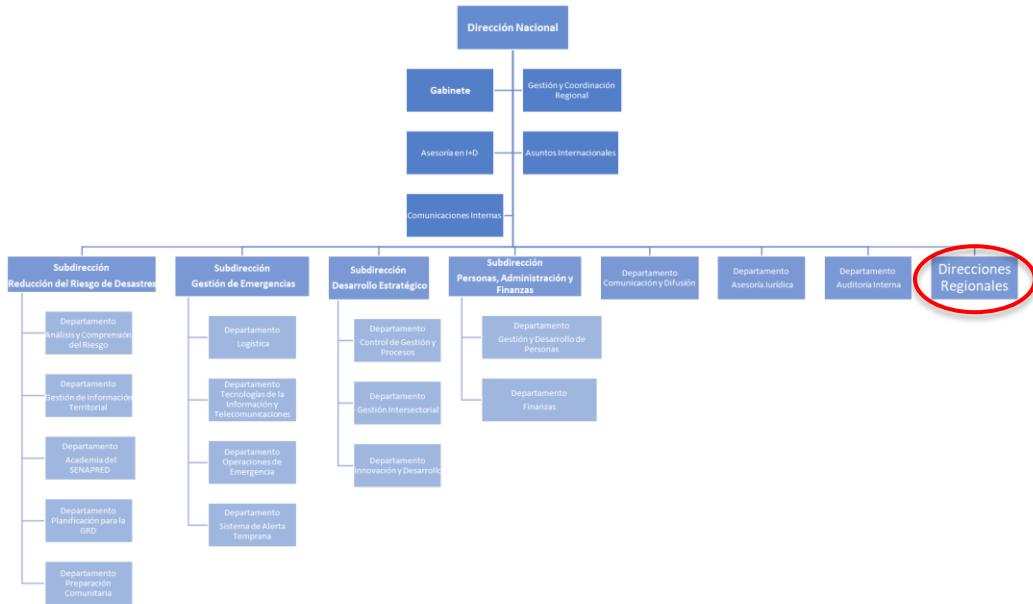
- Subdirectores y Subdirectoras Nivel Central
- Directores y Directoras Regionales
- Funcionarios y Funcionarias del Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres.
- Asociaciones de Funcionarios y Funcionarias del Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres.

Clients Externos:

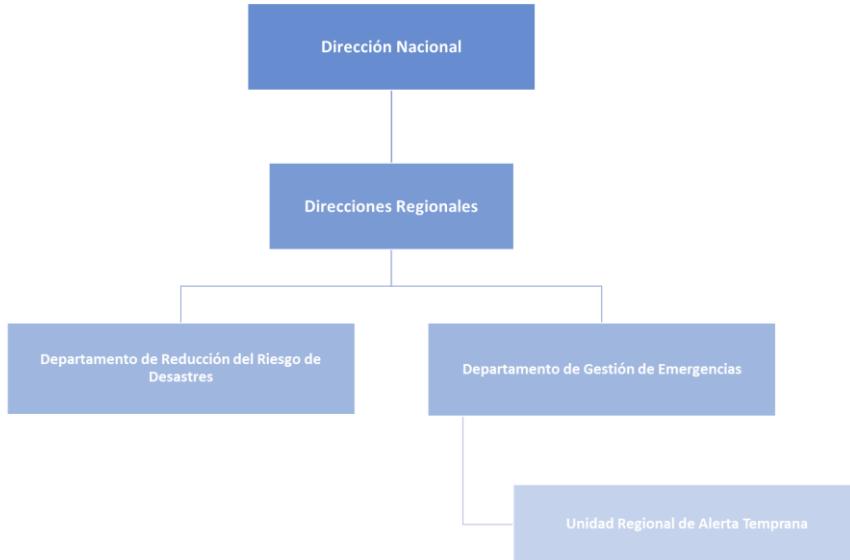
- Delegados y Delegadas Presidenciales Regionales y Provinciales
- Gobernadores y Gobernadoras Regionales
- Parlamentarios y Parlamentarias
- Alcaldes y Alcaldesas
- Secretarios Regionales Ministeriales y Jefes o Jefas de Servicio
- Organismos integrantes del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres en el nivel regional
- Otros organismos públicos y privados que requieran del Servicio
- Personas naturales, nacionales y extranjeras.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Organigrama Regional.



Listado de cargos adscritos al Sistema

- Director o Directora Nacional
- Subdirector o Subdirectora de Reducción del Riesgo de Desastres
- Subdirector o Subdirectora de Gestión de Emergencias
- Subdirector o Subdirectora de Gestión Estratégica
- Subdirector o Subdirectora de Personas, Administración y Finanzas
- 16 Directores o Directoras Regionales

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno/a de los/as 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/a que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno/a de los/as restantes candidatos/as que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros/as candidatos/as idóneos/as 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 fundamentalmente, 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 período 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/la directivo/a nombrado/a en fecha reciente.

Si el/la directivo/a designado/a renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro/a de los/as 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/as funcionarios/as 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, 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 1º de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8º de dicha ley.

El artículo 1º 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 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 la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2026, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

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

Sobre el particular, el Artículo 8º 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

Director o Directora Regional de La Araucanía. Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres 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."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

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

El/la alto/a directivo/a público/a tendrán 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/a directivo/a público/a, 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/as los/as altos/as directivos/as públicos/as.

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

De igual modo, los/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as Jefes/as Superiores de los Servicios Públicos y los/as Directores/as 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/as directivos/as, 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/la jefe/a 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/as altos/as directivos/as públicos/as 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.