

DIRECTOR NACIONAL¹
SERVICIO NACIONAL DEL ADULTO MAYOR – SENAMA
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Director Nacional del Servicio Nacional del Adulto Mayor le corresponde proponer, coordinar, implementar y promover políticas públicas orientadas a fortalecer las oportunidades, inclusión y derechos de las personas mayores que viven en Chile, a través de la generación de conocimiento, diseño, evaluación y coordinación de dichas políticas y la ejecución de programas que permitan fortalecer y generar un nivel de desarrollo en distintas materias de envejecimiento, de acuerdo a la legislación vigente.

Al asumir el cargo de Director Nacional le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir técnica y administrativamente el Servicio, velando por el cumplimiento de su misión institucional.
2. Garantizar que el servicio aporte a la ejecución de políticas públicas relacionadas con vejez y envejecimiento en el territorio nacional.
3. Controlar la ejecución, desarrollo y avance de los programas y acciones que lleva a cabo la institución en materias de personas mayores.
4. Liderar, articular y coordinar la red de servicios orientados a las personas mayores, tales como municipalidades, gobiernos regionales y otros servicios públicos.
5. Ampliar relaciones institucionales, articular con mundo privado acciones conducentes a la atención de las personas mayores en sus diversos ámbitos; igualmente, ser un articulador activo con las Universidades (públicas y privadas reconocidas por el Estado) para la promoción, estudios y desarrollo de acciones de investigación para contribuir a los objetivos del servicio como al cumplimiento de las leyes vigentes.
6. Reconocer y visibilizar a las personas mayores, promover sus derechos y autonomía, en el contexto de la ratificación de la Convención Interamericana por la promoción de los Derechos de las Personas Mayores.
7. Promover la participación ciudadana a través de las organizaciones de personas mayores, así como también en las comunidades.
8. Gestionar, articular y supervisar la aplicación de políticas y procedimientos en materias de gestión de personas, control de gestión y gestión presupuestaria, orientado a fortalecer el rol de la institución.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 12-05-2026

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

| | |
|--|-----------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 8 |
| Nº Personas que dependen indirectamente del cargo | 392 |
| Presupuesto que administra | MM\$ 65.940.351 |

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la 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 implementación de la Ley Integral de Personas Mayores y la ley "Chile Cuida", en las materias que competen a SENAMA. | <p>1.1 Coordinar todas las acciones y líneas de trabajo necesarias que dependan de SENAMA para materializar ambas leyes, incluyendo acciones programáticas, de coordinación, análisis, estructura interna, entre otras.</p> <p>1.2 Difundir el rol del Servicio Nacional de Acceso a la Justicia y Defensoría de Víctimas de Delitos como instancia coadyuvante de la protección y derechos de las personas mayores.</p> |
| 2 Fortalecer la propuesta de valor del servicio para lograr mayor integralidad, mediante la incorporación y articulación de programas y recursos de otros actores. | <p>2.1 Potenciar el trabajo intersectorial con otras instituciones del Estado que tengan oferta complementaria a la del servicio, asegurando procesos de derivación efectivos y fluidos.</p> <p>2.2 Apalancar recursos de fondos públicos del nivel central y regional, que permitan ampliar la cobertura de los programas del servicio.</p> <p>2.3 Generar alianzas público-privadas, que permitan aprovechar los recursos y conocimientos de privados para ofrecer más y mejores programas a los usuarios.</p> |
| 3. Impulsar una oferta programática centrada en el desarrollo de capacidades para la autonomía de las personas mayores. | 3.1 Crear programas o fortalecer componentes programáticos que contribuyen a generar autonomía sostenible en el tiempo, como: formación, redes, empleabilidad, |

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

| | |
|---|---|
| | información, entre otros. |
| 4. Velar por la mejora continua de los programas y servicios de SENAMA, de manera de lograr mayor efectividad y satisfacción de los usuarios. | <p>4.1 Establecer procesos y evaluaciones formales que permitan medir la efectividad y satisfacción de los usuarios de los distintos programas de FOSIS.</p> <p>4.2 Incluir formalmente a los usuarios y ejecutores de programas en los procesos de diagnóstico, diseño y validación de mejoras.</p> |
| 5. Fomentar y promover buenas prácticas que fortalezcan la gestión de personas, con énfasis en un buen clima organizacional. | 5.1 Desarrollar un plan de gestión estratégica en materias de gestión y desarrollo de personas, en concordancia con énfasis en el fortalecimiento del clima organizacional. |
| 6. Fortalecer la integridad y probidad en la gestión institucional del Servicio, mediante la implementación de mecanismos de prevención, control y monitoreo de riesgos, asegurando procesos transparentes, trazables y alineados a estándares éticos en la toma de decisiones y en la prestación de servicios. | 6.1 Diseñar e implementar un sistema de gestión de integridad institucional, que incorpore la identificación y mitigación de riesgos de probidad en los procesos críticos, el fortalecimiento de controles internos, la capacitación de funcionarios/as en estándares éticos y la promoción de una cultura organizacional basada en la transparencia y la rendición de cuentas. |

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto Directiva/o 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 **50%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.601.000.-** 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) **\$5.677.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$8.449.000.-

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ³

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 siguiente etapa.

-Título profesional universitario de una carrera de, a lo menos, diez semestres, otorgado por una universidad del Estado o por una universidad o instituto profesional reconocida por éste.

- Poseer experiencia profesional de cinco años en funciones directivas en el sector público o privado, o especialización en el área de la salud, geriatría o gerontología social.

- y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.*

Fuente legal: Artículo 10 de la ley N° 19.828, de fecha 16 de septiembre de 2002, que crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor y artículo 40 de la Ley N°19.882.

³ **Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de postgrado realizados por el mismo candidato. En el evento que los estudios de postgrado de quien postula hayan sido cursados en el extranjero, para poder complementar la duración de la carrera de pregrado es necesario que dichos estudios superiores se encuentren reconocidos o validados en Chile, conforme el marco normativo vigente."

Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por la ley N° 20.955

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 experiencia en materias u organizaciones relacionadas al ámbito social, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Asimismo, se requiere poseer al menos 5 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en organizaciones públicas o privadas.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en: **

- Materias de personas mayores
- Modernización de instituciones
- Coordinación público – privada

*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 |
|--|
| <p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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 | |
|---|--|
| C1. VISIÓN ESTRATÉGICA | Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, identificando oportunidades, evaluando su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés. |
| 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. 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. |
| C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN | Capacidad para identificar oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización. Implica promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos. |

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

| | |
|--|-----------------|
| Dotación Total (planta y contrata) | 400 |
| Presupuesto Anual | MM\$ 65.940.351 |

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio Nacional del Adulto Mayor fue creado por la Ley N° 19.828, la cual define como adulto mayor a toda persona que ha cumplido los 60 años, sin diferencia entre hombres y mujeres.

Su misión es promover un envejecimiento digno, activo y saludable mediante la implementación de políticas, programas y la articulación intersectorial que fomenten la autonomía, independencia y participación de las personas mayores, reconociendo la diversidad de experiencias en torno al envejecimiento y fomentando la igualdad género en la población mayor.

Objetivos Estratégicos:

Contribuir al bienestar físico, social y mental de las personas mayores en situación de dependencia y vulnerabilidad, mediante la implementación de programas con enfoque familiar, comunitario y gerontológico.

Fomentar la participación equitativa de mujeres y hombres mayores en espacios de encuentro, opinión y toma de decisión, a través del fortalecimiento de las organizaciones de personas mayores.

Contribuir a una visión de la vejez y el envejecimiento desde el curso de vida y con perspectiva de derechos, mediante la realización de actividades de promoción.

Fortalecer a SENAMA a nivel institucional mediante la instalación de una gestión de excelencia que, apoyada en la gestión de innovación, equipos especializados y la coordinación intersectorial, permitan ofrecer a la ciudadanía un servicio de alta calidad que sea el principal referente en cuanto a las políticas de vejez y envejecimiento en el país.

Los principales productos y servicios estratégicos corresponden a:

- Asesoría, supervisión, acompañamiento y coordinación intersectorial
- Servicios residenciales y/o de cuidado a personas mayores
- Financiamiento de proyectos a organizaciones
- Espacios de participación, difusión y formación de personas mayores
- Acceso a viviendas adecuadas a las necesidades de las personas mayores

La oferta programática vigente corresponde a:

1. Residencias comunitarias: busca resolver el problema del alto porcentaje de personas mayores en situación de dependencia funcional y que carecen de cuidados de larga duración y de calidad, a través de servicios residenciales y de cuidado, y acompañamiento socio comunitario.
2. Viviendas y Apoyos: pretende que las personas mayores vivan en condiciones dignas, adecuadas y vinculadas a redes de apoyo, a través de servicios residenciales.
3. Centros Diurnos: busca apoyar que personas mayores con dependencia leve y/o moderada y en situación de vulnerabilidad social y que ven disminuidas su funcionalidad e integración familiar y social, a través de la entrega de subvención a Centros Diurnos Comunitarios y a Centros Diurnos Referenciales.
4. Cuidados Domiciliarios: el programa busca apoyar a personas mayores con dependencia y escasas redes de apoyo que enfrentan dificultades para el desarrollo de las actividades de la vida diaria, a través Servicios de apoyo y cuidados en el domicilio y herramientas de información y asistencia para el cuidado.
5. Fondo Subsidio ELEAM: aborda el problema de los Establecimientos de Larga Estadía para personas mayores (ELEAM) que se encuentran en funcionamiento y entregan servicios de cuidado con bajos estándares de calidad, a través de subvención mensual, acompañamiento técnico y supervisión a ELEAM formales y capacitaciones, difusión y educación a la comunidad.
6. Fondo Nacional Adulto Mayor: favorece la autonomía, autogestión, integración social e independencia de los adultos mayores, como asimismo, entregar servicios de calidad para la atención de personas en situación de dependencia y/o vulnerabilidad que contribuyan a satisfacer sus necesidades básicas y que mejoren su calidad de vida.
7. Programa de Participación y Formación de Personas Mayores: destinado a promover la participación y formación de las personas mayores, a través del desarrollo de escuelas de formación para dirigentes mayores, iniciativas de buen trato hacia las personas mayores y acciones de envejecimiento activo.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Los principales usuarios del servicio son personas mayores y organizaciones de personas mayores. La mayoría de los programas de SENAMA están focalizados en el 60% más vulnerable de esta población, según el Registro Social de Hogares (RSH), independiente de existir ciertas iniciativas de carácter transversal.

El año 2015 se alcanzó a más de 45.000 personas naturales beneficiarias. Aquí sobresalen 1.678 beneficiarios de ELEM SENAMA, 1.115 de Condominios de Viviendas Tuteladas, 2.589 de Cuidados Domiciliarios. Asimismo, destacan 14.701 usuarios de Centros Diurnos, 11.590 participantes de actividades de Envejecimiento Activo y 4.032 de Escuelas de Formación de dirigentes Mayores. Por último, se releva la existencia de 10.286 beneficiarios del Programa Buen Trato al adulto Mayor.

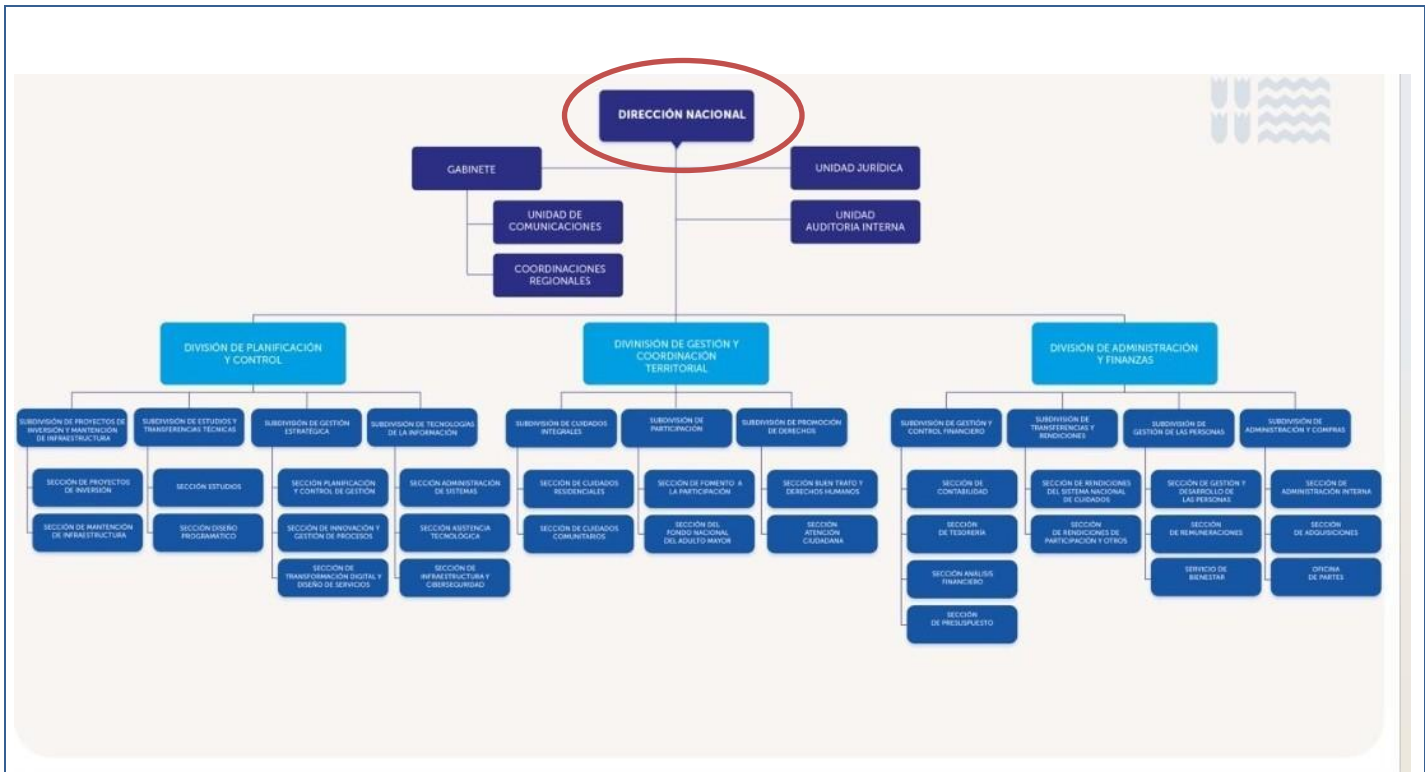
Por otro lado, se trabaja con más de 4.900 personas jurídicas. En esta línea se destacan más de 4.500 proyectos de organizaciones de personas mayores mediante el Fondo Nacional del Adulto Mayor, 58 convenios con municipios para ejecutar el Programa de Cuidados Domiciliarios, 189 comunas con Centros Diurnos Operativos y 108 operadores de ELEM privados sin fines de lucro que han recibido subsidios.

A nivel interno, el Director Nacional, se relaciona con las Divisiones y Unidades del Nivel Central, las Coordinaciones Regionales del Servicio y los Encargados de la ejecución de programas que se desarrollan como parte de la implementación de las políticas públicas orientadas a los adultos mayores. De igual modo, se vincula con el Consejo de Asesores Regionales y el Comité Consultivo, el cual debe presidir. Asimismo, tiene relación constante con la Asociación de funcionarios y funcionarias del Servicio.

Además de lo anterior, SENAMA se relaciona activamente con:

- Ministerio de Desarrollo Social y Familia y otras carteras ministeriales.
- Gobiernos Regionales.
- Federaciones Regionales de Adultos Mayores.
- Secretarías Regionales Ministeriales de Desarrollo Social y Familia.
- Servicios Públicos Regionales.
- Municipalidades.
- Organizaciones locales y de la sociedad civil, que tengan relación con la temática de personas mayores.
- Medios de comunicación.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director Nacional
- Jefe de División de Administración y Finanzas
- Jefe de División de Gestión y Coordinación Territorial
- Jefe de División de Planificación y Control

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 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/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con "dedicación exclusiva", es decir, por regla general, 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 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.

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 2026, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.796, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2026, publicada en el Diario Oficial el 12 de diciembre de 2025, 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 2027, 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/as altos/as directivos/as públicos/as 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."

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 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.