

**SUBDIRECTOR/A DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA
DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
MINISTERIO DE HACIENDA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Metropolitana, Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/la Subdirector/a de Alta Dirección Pública le corresponderá liderar y dirigir los procesos de selección, acompañamiento, desarrollo y evaluación de los altos directivos públicos, y asesorar los procesos de selección de Directores de Establecimientos Educativos a nivel Municipal, de acuerdo con las disposiciones y lineamientos del Consejo de Alta Dirección Pública y la normativa vigente sobre estas materias, a fin de proveer a los Ministerios, Servicios, Empresas del Estado y Municipios de Altos Directivos Públicos idóneos, consolidando el mérito como motor de la calidad de las instituciones públicas y la confianza de la ciudadanía.

Al asumir el cargo de Subdirector/a de Alta Dirección Pública le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar los procesos de reclutamiento y selección de Alta Dirección Pública, en el marco de la normativa legal.
2. Proveer a la Dirección Nacional y al Consejo de Alta Dirección Pública, información oportuna y confiable para la toma de decisiones en los ámbitos de su competencia.
3. Gestionar la implementación de la nueva Licitación de Servicio de Empresas Consultoras Especializadas en reclutamiento y selección en sus diferentes fases, tanto para cargos de I y II nivel jerárquico, como para Jefes DAEM, manteniendo comunicación permanente con estas empresas, con el objeto de velar por los estándares de calidad definidos por el Servicio Civil.
4. Asegurar la correcta y oportuna administración y registro de información del Sistema de Alta Dirección Pública en los distintos sistemas o bases de datos dispuestos para la gestión de concursos, empresas consultoras y profesionales expertos, a fin de asegurar la calidad de los datos.
5. Gestionar y supervisar las acciones de mejora continua de los procesos que componen el Sistema de Alta Dirección Pública para cargos de I y II nivel jerárquico, Jefes DAEM y Directores de Establecimientos Educativos Municipales.
6. Asesorar a los Ministerios y Servicios en las materias relacionadas con reclutamiento, selección, elaboración, suscripción, seguimiento y evaluación de los convenios de desempeño y remuneraciones de Altos Directivos Públicos.
7. Liderar el diseño e implementación de acciones de desarrollo y acompañamiento de los altos directivos públicos, en las distintas fases de su ciclo de vida laboral.
8. Asesorar a las Municipalidades en los procesos de selección de Directores de Establecimientos Educativos Municipales.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	3 personas
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	52 personas
Presupuesto que administra	\$ 3.085.134.000*

*Presupuesto que ejecuta Subdirector/a de Alta Dirección Pública, el presupuesto lo administra Director/a Nacional.

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 óptima gestión y el fortalecimiento del Sistema de Alta Dirección Pública y sus productos estratégicos, para colaborar en el cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales.	<p>1.1 Planificar e implementar eficientemente los procesos de selección de altos/as directivos/as públicos/as y los proyectos estratégicos para la optimización de estos, resguardando el cumplimiento de plazos, los requerimientos de costos y desarrollo de sistemas, manteniendo los estándares de calidad, considerando periodos de alta demanda.</p> <p>1.2 Liderar la implementación de las acciones de acompañamiento y desarrollo de los directivos nombrados, en lo referido a inducción, gestión del desempeño y formación, dentro de los requerimientos técnicos y plazos establecidos.</p> <p>1.3 Liderar, en conjunto con la División Jurídica y División de Gestión Interna, la implementación del nuevo proceso de licitación de empresas consultoras.</p> <p>1.4 Conducir a su equipo de trabajo al cumplimiento de metas, diseñadas en cada Área dependiente de la Subdirección, propiciando el desarrollo de un buen ambiente laboral en su equipo de trabajo.</p>
2. Fortalecer y potenciar la promoción de equipos de alto rendimiento, resguardando ambientes y condiciones laborales de calidad, participativos y motivantes para las personas que trabajan en la subdirección.	<p>2.1 Promover, liderar y fomentar la participación de la Subdirección en la implementación de la Política de Gestión de Personas institucional, en el ámbito de su competencia.</p> <p>2.2 Resguardar y fortalecer las condiciones del clima laboral de sus áreas dependientes.</p> <p>2.3 Fortalecer el desempeño de los equipos bajo su dependencia, con el fin de potenciar el talento y habilidades, así como el desarrollo de competencias funcionarias, y el potenciamiento de nuevos liderazgos.</p>
3. Articular efectivamente los procesos de comunicación, negociación y relacionamiento con actores estratégicos, a fin de contribuir al fortalecimiento	<p>3.1 Asesorar oportunamente a los Ministerios y Servicios en las materias relacionadas con reclutamiento, selección, elaboración, suscripción, seguimiento y evaluación de los convenios de desempeño y remuneraciones de Altos Directivos Públicos.</p>

<p>permanente en la relación con las autoridades.</p>	<p>3.2 Velar por el cumplimiento de los estándares de calidad definidos por el Servicio Civil por parte de las empresas consultoras.</p> <p>3.3 Asesorar y acompañar técnicamente a las autoridades, actores políticos y Consejo de Alta Dirección Pública, garantizando una fluida y permanente comunicación, para que el Sistema de Alta Dirección Pública funcione adecuadamente.</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 **2º** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **47%**. Incluye las asignaciones de modernización e incentivo artículo 12º ley 19.041. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.870.000.-** 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 e incentivo artículo 12º ley 19.041 y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización e incentivo artículo 12º ley 19.041, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización e incentivo artículo 12º ley 19.041 (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.161.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización e incentivo artículo 12º ley 19.041 (marzo/abril, junio, septiembre y diciembre) **\$9.288.000.-

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.

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

II. PERFIL DEL CANDIDATO

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.

Estar en posesión de un 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, sin perjuicio de otros requisitos que pueda exigir la ley para cargos determinados.

Fuente: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia liderando áreas de gestión de personas y/o gestión e implementación de procesos complejos y/o proyectos relacionados a la atracción, mantención y desarrollo de altos directivos y/o ejecutivos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en análisis y mejoras de procesos, y/o implementación de políticas, planes y/o programas en el ámbito público y/o privado.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección, gerencia o jefatura en instituciones públicas o privadas, en los ámbitos del perfil del cargo.

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.

*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.

2.4 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 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.
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)	160 personas (año 2022)
Presupuesto Anual	\$11.134.574.000 (año 2022)

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

En el año 2003 se promulgó la ley N° 19.882 del Nuevo Trato Laboral que estableció una nueva política en materia de gestión y desarrollo de las personas y creó el Sistema de Alta Dirección Pública. Asimismo, la normativa creó la Dirección Nacional del Servicio Civil, asignándole la misión de implementar estos cambios y dotar al Estado de una administración profesional, donde el mérito, la idoneidad y la probidad sean los requisitos fundamentales de quienes conducen los servicios públicos.

La **misión** de la Dirección Nacional de Servicio Civil es fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado, a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo para las personas que trabajan en el Estado y los altos directivos públicos, esto con el fin de promover un mejor empleo público y un Estado al servicio de los ciudadanos.

Objetivos Estratégicos

- Consolidar el mérito como motor de la calidad de las instituciones públicas y la confianza de la ciudadanía, a través de la selección y el desarrollo de las personas que trabajan en los diferentes servicios públicos.
- Mejorar la eficiencia y la eficacia de los servicios públicos para acercar el Estado a la ciudadanía, normando y acompañando los procesos que mejoren su productividad e impacto.
- Atraer talento al Estado poniendo a disposición de la ciudadanía programas y herramientas para incorporar nuevas vocaciones de servicio público.
- Contribuir al proceso de modernización del Estado pensando el Estado del 2050, proponiendo medidas y reformas que modernicen el empleo y la gestión pública.
- Participar en la coordinación entre el centro de gobierno, los servicios públicos y la sociedad civil, generando instancias de colaboración y análisis para el buen gobierno.

A partir de la promulgación de la Ley 20.955 en el año 2016, se viene a reforzar la misión del Servicio Civil de promover un empleo público de calidad, asegurando condiciones dignas a quienes ejercen funciones en el Estado, sean estos directivos o funcionarios públicos, pero también incentivando la instalación de buenas prácticas en la gestión y desarrollo de personas en las instituciones públicas.

Este es un paso fundamental en la modernización y perfeccionamiento del Estado chileno, ya que permite potenciar y consolidar una función pública que responda a las crecientes demandas ciudadanas, a través de una gestión eficiente, eficaz, transparente e innovadora.

Gracias a esta reforma, el Servicio Civil adquiere formalmente un rol rector en temas de gestión y desarrollo de personas que trabajan en el Estado, ya que se le otorgan atribuciones legales que le permiten normar, instruir, monitorear y sancionar (a través de Contraloría General de la República). A su vez, la norma le otorga respaldo político a su mandato, ya que estas disposiciones serán visadas por un Comité Triministerial establecido en la ley para estos efectos.

Asimismo, adquiere responsabilidad en temas de ética y probidad pública, la cual comienza con la dictación de Códigos de Ética para todos los servicios públicos del nivel central, esfuerzo que derivará en la implementación de Sistemas de Integridad al interior del Estado.

Respecto al Sistema de Alta Dirección Pública (SADP), tiene como objetivo dotar a las instituciones del Estado de directivos con capacidad de gestión y liderazgo, para la ejecución eficaz y eficiente de las políticas públicas, a través de concursos públicos y transparentes.

El Sistema de Alta Dirección Pública es un sistema integral que contempla la selección, desarrollo y evaluación de los altos directivos del sector público, constituyéndose en referente para la elaboración y ejecución de políticas de gestión de personas para la gerencia pública del país.

El Sistema de Alta Dirección Pública perfecciona la selección de profesionales de equipos directivos de las instituciones del Estado, cuyas funciones sean predominantemente de ejecución de políticas públicas y de provisión directa de servicios y bienes a la comunidad. Tiene por objetivo la selección de los Altos Directivos Públicos (ADP), de primer y segundo nivel jerárquico. Son considerados cargos de primer nivel jerárquico los jefes superiores de Servicio y de segundo nivel, las jefaturas de unidades organizativas que responden directamente ante dicho jefe superior.

El Sistema de Alta Dirección Pública en su totalidad está regulado por el Consejo de Alta Dirección Pública (CADP), el que está presidido por la Directora de la Dirección Nacional del Servicio Civil, y conformado por 4 consejeros designados por S.E. el Presidente de la República, y ratificados por los 4/7 de los senadores en ejercicio. Sus nombramientos son por períodos de seis años, son nominados por pares alternadamente cada tres años y tienen carácter inamovible.

Desde su entrada en vigencia, el SADP ha experimentado un relevante crecimiento, con un aumento del 624% en materia de provisión de cargos. Actualmente, 5.008 puestos directivos de 482 instituciones públicas se seleccionan por el SADP. Del total, 1.318 son adscritos, es decir, están sujetos a todas las reglas de ingreso, desempeño y remoción, y 258 son no adscritos, con procesos de selección ADP, pero con condiciones legales distintas para el ejercicio del cargo. Además, 3.172 son directores de escuelas y liceos, y 260 son jefes de departamentos de educación municipal.

En total, desde el inicio del sistema se han recibido 653 mil postulaciones; se han realizado más de 5 mil concursos, y se han reducido los costos unitarios promedio, de 14 millones en 2017 a 7,7 millones en 2021, para los niveles I y II, generando ahorros anuales promedio cercanos a los 2 mil millones de pesos.

En particular la Subdirección de Alta Dirección Pública se compone de 4 áreas:

1. **Área de Alta Dirección Pública:** A cargo de gestionar el adecuado desarrollo de los procesos concursales de I y II nivel Jerárquico de cargos adscritos y cargos no adscritos al SADP, garantizando el cumplimiento de los estándares de calidad y apego a los principios del sistema ADP en cada una de sus etapas, y en comunicación y seguimiento permanente con cada uno de los actores intervinientes de los procesos en concurso.
2. **Área de Acompañamiento y Desarrollo ADP:** A cargo de coordinar y asesorar a ministerios y servicios públicos en la elaboración, suscripción, seguimiento y evaluación de los Convenios de Desempeño de Altos Directivos Públicos de I y II nivel jerárquico, entregando orientaciones y herramientas para elaborar compromisos estratégicos y desafiantes. Del mismo modo, están a cargo de

diseñar e implementar acciones de desarrollo y acompañamiento de los altos directivos públicos, en las distintas fases de su ciclo de vida laboral.

3. **Área Educación de Alta Dirección Pública del Sistema Escolar:** A cargo de gestionar el adecuado desarrollo de los procesos concursales de I y II nivel Jerárquico de cargos adscritos y cargos no adscritos al SADP en el ámbito educacional, garantizando el cumplimiento de los estándares de calidad y apego a los principios del sistema ADP en cada una de sus etapas, así como, participar de los procesos de reclutamiento y selección de los Directores de Establecimientos Educativos dirigiendo y supervisando a los profesionales a su cargo, en las distintas etapas de los concursos y en comunicación y seguimiento permanente con cada uno de los actores intervinientes de los procesos en concurso.
4. **Área de Gestión de Alta Dirección Pública:** Velar por el correcto funcionamiento de los procesos logísticos, de apoyo y coordinación relacionados con los concursos realizados por la Subdirección de Alta Dirección Pública, en las distintas etapas de los procesos concursables, así como generar un trabajo de coordinación con las áreas de la Subdirección y las otras áreas del Servicio (Secretaría Técnica, División jurídica, Gestión de personas, Gestión de calidad, entre otras.), en las temáticas institucionales, proyectos de mejora y capacitación, siendo soporte para el/la Subdirector/a ADP en la gestión de las distintas iniciativas y seguimiento de los objetivos.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

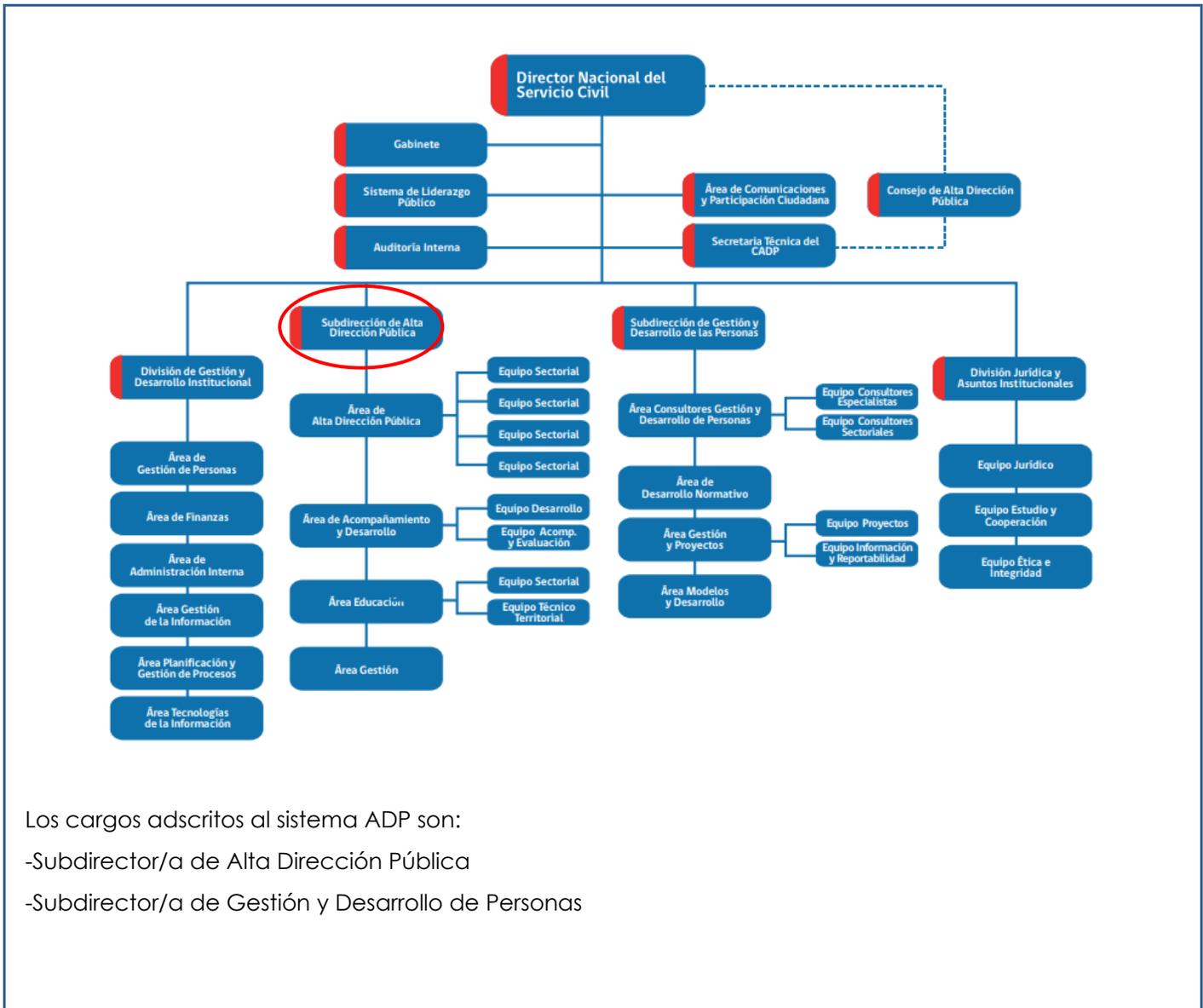
Clientes internos

- Director/a Nacional del Servicio Civil
- Consejo de Alta Dirección Pública
- Secretaría Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública
- Subdirección de Desarrollo de las Personas
- División Jurídica y Asuntos Institucionales
- División de Gestión y Desarrollo Institucional
- Asociación de funcionarios AFUSEC

Clientes externos

- Presidencia de la República
- Ministerios
- Jefaturas de Servicios (Altos Directivos Públicos)
- Dirección de Presupuesto
- Ciudadanía

3.4 ORGANIGRAMA



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 educativas 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 1º, 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° 21.289, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2021, 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 2022, 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 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 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 anualizará 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.