

**DIRECTOR O DIRECTORA REGIONAL AYSÉN  
SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL  
MINISTERIO DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y EL PATRIMONIO  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de Aysén del General  
Carlos Ibáñez del Campo,  
Coyhaique

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO<sup>1</sup>**

Al Director o a la Directora Regional le corresponderá liderar en la región de Aysén, de acuerdo a la normativa vigente y los lineamientos derivados desde el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, con el objeto de posicionar y/o ampliar en la región la prestación de servicios culturales y patrimoniales propios del Servicio, a través del fortalecimiento institucional, resguardando la participación de los servidores públicos y la comunidad, contribuyendo así en la construcción de la identidad nacional.

Al asumir el cargo de Director o Directora Regional de Los Lagos del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar la implementación a nivel regional de las iniciativas de modernización de la gestión del Serpat y la eficiente aplicación de las normas legales, sobre la base de los criterios de transparencia, eficiencia y coordinación con la Dirección Nacional.
2. Dirigir técnica y administrativamente al Servicio en la región, planificando, organizando, coordinando y administrando el funcionamiento de la propia Dirección Regional, estableciendo coordinaciones y manteniendo una comunicación acorde a la estructura orgánica del Servicio, con la Dirección Nacional.
3. Ejecutar políticas, planes programas e iniciativas relativas al quehacer Institucional, coordinando y velando por el funcionamiento eficaz de las diferentes unidades de misión, que conforman la dirección regional y las respectivas coordinaciones con las subdirecciones técnicas nacionales.
4. Desarrollar, coordinar y evaluar proyectos y estudios necesarios para apoyar la toma de decisiones de la Dirección Nacional en todas aquellas materias relativas a gestión del servicio en la Región.
5. Controlar y administrar eficaz y eficientemente los recursos materiales, de infraestructura institucional, humana y económica asignados, liderando a las personas bajo su dependencia, orientando y alineando las acciones para la consecución de las metas de la dirección regional.
6. Mantener y gestionar una adecuada colaboración con la Secretaría Regional Ministerial de las Culturas, las Artes y el Patrimonio para la ejecución coordinada de políticas, planes y/o proyectos relativos a cultura y patrimonio en la región.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 18.04.2024  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Eliana Arntz Bustos

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	13
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	30
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 350.187.888

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>**

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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Instalar, posicionar y potenciar la institucionalidad del Servicio Nacional en la región, para asegurar la consecución de los objetivos institucionales.	<p>1.1 Formular e implementar un plan operativo regional dentro de su periodo de gestión para potenciar al Servicio en la región, que incluya acciones unificadas según el plan estratégico nacional vigente.</p> <p>1.2 Realizar y/o mantener un levantamiento de información actualizada respecto de la región, en relación al patrimonio cultural y proyectos de inversión.</p> <p>1.3 Proponer al Director o Directora Nacional un plan de posicionamiento regional.</p> <p>1.4 Ejecutar las acciones necesarias para llevar adelante la agenda anual institucional en la región.</p>
2. Implementar la gestión interna de la Dirección Regional, en los aspectos técnicos, administrativos y de coordinación, con las diferentes unidades de misión del Servicio, con el objeto de lograr una sinergia de acciones y comunicaciones entre el nivel Central y la realidad regional, generando ambientes laborales que propicien la igualdad de género <sup>3</sup> y no discriminación.	<p>2.1 Asegurar la adecuada utilización de recursos y presupuestos asignados.</p> <p>2.2 Velar por el cumplimiento y mejora de los procesos administrativos de la Dirección Regional.</p> <p>2.3 Adecuar a la realidad regional y ejecutar acciones en materia de gestión de personas impartidas por el nivel central, en especial en el marco de lo establecido en la Política de Gestión y Desarrollo de Personas.</p>

<sup>2</sup> Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

<sup>3</sup> **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.

	<p>2.4 Desarrollar acciones que propendan al mejoramiento del ambiente laboral de las funcionarias y los funcionarios del Serpat, con la respectiva medición de satisfacción.</p> <p>2.5 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todos y todas las personas que se desempeñan en la Dirección Regional.</p>
<p>3. Establecer redes de coordinación y cooperación entre los diferentes organismos públicos y/o privados presentes en la región, para la consecución de proyectos en común o proyectos que puedan realzar/fortalecer el patrimonio en la región.</p>	<p>3.1 Articular redes de trabajo con los actores relevantes, que permitan fortalecer la labor del Servicio a nivel regional.</p> <p>3.2 Establecer mecanismos de colaboración con organismos e instituciones que faciliten la implementación de políticas y planes sectoriales.</p> <p>3.3 Impulsar y apoyar técnicamente iniciativas de organizaciones y actores regionales/ locales en el ámbito propio del Servicio.</p> <p>3.4 Optimizar y gestionar el uso de los recursos asignados con los que cuenta la Institución, así como la búsqueda y apalancamiento de nuevos recursos como Fondo Nacional de Desarrollo Regional (FNDR) o puesta en valor del patrimonio.</p>
<p>4. Ejecutar en forma eficiente las políticas, planes, programas e iniciativas del Servicio, para dar cumplimiento a los compromisos presidenciales y ministeriales.</p>	<p>4.1 Colaborar con la gestión y ejecución asociada a la creación y desarrollo de actividades y/o proyectos de innovación en la región.</p> <p>4.2 Desarrollar un plan de trabajo para la instalación y puesta en marcha de las instituciones culturales propias del Servicio en la región.</p> <p>4.3 Fomentar la participación en los fondos del Serpat.</p> <p>4.4 Elaborar y ejecutar un programa de acompañamiento de los procesos de postulación a los fondos concursables del estado disponibles para la región, mediante instancias de capacitación y difusión de los instrumentos disponibles, entre otros.</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 **6°** 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, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.987.000.-** 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) **\$4.238.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.484.000.-**

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES<sup>4</sup>

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

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

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

<sup>4</sup> 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.

## 2.2 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 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias de gestión y/o administración de organizaciones, en un nivel adecuado a las necesidades específicas del cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Archivos, museos, bibliotecas, monumentos y/o centros culturales, y/o ámbitos relacionados con patrimonio cultural material e inmaterial.
- Diseño y ejecución de políticas, planes, programas y/o proyectos con comunidades y territorio, con alcance en materias de género y/o inclusión\*\*

\*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

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

### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

#### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

#### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

#### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

**2.4  
COMPETENCIAS  
PARA EL  
EJERCICIO DEL  
CARGO**

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

<b>COMPETENCIAS</b>	
<b>C1. COMUNICACIÓN ESTRATEGICA</b>	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.
<b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	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.
<b>C3. GESTIÓN DE REDES</b>	Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave 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.
<b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	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.
<b>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b>	Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

**III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO**

**3.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	1622
<b>Presupuesto Anual</b>	\$121.898.294.000

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
SERVICIO**

El Servicio Nacional del Patrimonio Cultural es un Servicio Público que se relaciona con el Ejecutivo a través del Ministerio de las Culturas, las Artes, y el Patrimonio, órgano que integra y coordina las políticas públicas del sector a las cuales contribuye el Servicio. Es un servicio descentralizado, con personalidad jurídica, patrimonio propio y desconcentrado territorialmente en Direcciones Regionales.

El Servicio Nacional del Patrimonio Cultural se relaciona en sus funciones y tareas con todos los Ministerios y Servicios Públicos en distintos ámbitos de políticas públicas y acciones conjuntas, como el Ministerio de Relaciones Exteriores, Hacienda, Obras Públicas, Vivienda, Bienes Nacionales, Defensa, entre los principales.

Uno de los desafíos es la implementación de la nueva institucionalidad cultural que, entre otros aspectos, considera el rediseño institucional, nuevas plantas de personal; y el mejoramiento de sistemas y plataformas de información para el control, monitoreo y seguimiento de la gestión institucional en todos sus ámbitos.

### **Misión Institucional**

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

### **Objetivos Estratégicos Institucionales**

1. Mejorar y ampliar los servicios y espacios patrimoniales a lo largo del país, mediante el fortalecimiento institucional y el fomento de la participación de comunidades y personas, para contribuir a la sustentabilidad de sus identidades, memorias y territorios.
2. Fomentar el reconocimiento, resguardo y salvaguardia del patrimonio material e inmaterial del país, fortaleciendo e incrementando su investigación, registro, inventario, documentación, conservación y restauración, con la finalidad de ponerlo al servicio de las personas.
3. Contribuir a los procesos de transparencia del Estado, catalogando y archivando la documentación que éste genera, para que sea entregada en forma oportuna y completa a las personas que la requieran.
4. Mejorar el acceso a los servicios patrimoniales que genera y gestiona la institución, mediante iniciativas de difusión, transferencia de conocimientos y mediaciones patrimoniales, que incorporen el desarrollo de nuevas tecnologías y condiciones de seguridad pertinentes.
5. Fomentar el reconocimiento, resguardo y salvaguardia del patrimonio y cultura de los pueblos indígenas, rescatando y promoviendo iniciativas vinculadas a las diversas prácticas y tradiciones.
6. Fortalecer los procesos de reconocimiento patrimonial y de construcción de memorias, por medio del desarrollo de modelos de participación pertinentes a los contextos socioculturales, con la finalidad de visibilizar y resguardar la diversidad cultural del país.
7. Potenciar las capacidades en regiones, mediante la delegación de funciones y atribuciones a las Direcciones Regionales, el fortalecimiento de la gestión y el desarrollo del capital humano, en función de los contextos específicos de cada región.

### **Cobertura territorial**

El Servicio Nacional del Patrimonio Cultural posee cobertura territorial a través de:

- **Museos Regionales** desde Antofagasta en el norte, a Puerto Williams en el extremo sur, incluyendo el Museo Antropológico R. P. Sebastián Englert, de Rapa Nui.
- **Coordinaciones de Bibliotecas Públicas**, desde la región de Arica y Parinacota a la región de Magallanes.
- **Programa Biblioredes**, a través de sus Coordinadores o Coordinadoras Regionales.

- **Bibliotecas Regionales** presentes específicamente en Antofagasta, Copiapó, Valparaíso, Santiago, Puerto Montt y Coyhaique.
- **Archivos Regionales** con presencia en cada región **Consejo de Monumentos Nacionales**, a través de oficinas técnicas regionales en gran parte del territorio nacional.
- **Subdirección de Patrimonio Inmaterial** y **Subdirección de Pueblos Originarios** ambos a través de sus unidades regionales.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El Director o la Directora Regional se vincula con los siguientes usuarios:

#### **USUARIOS INTERNOS:**

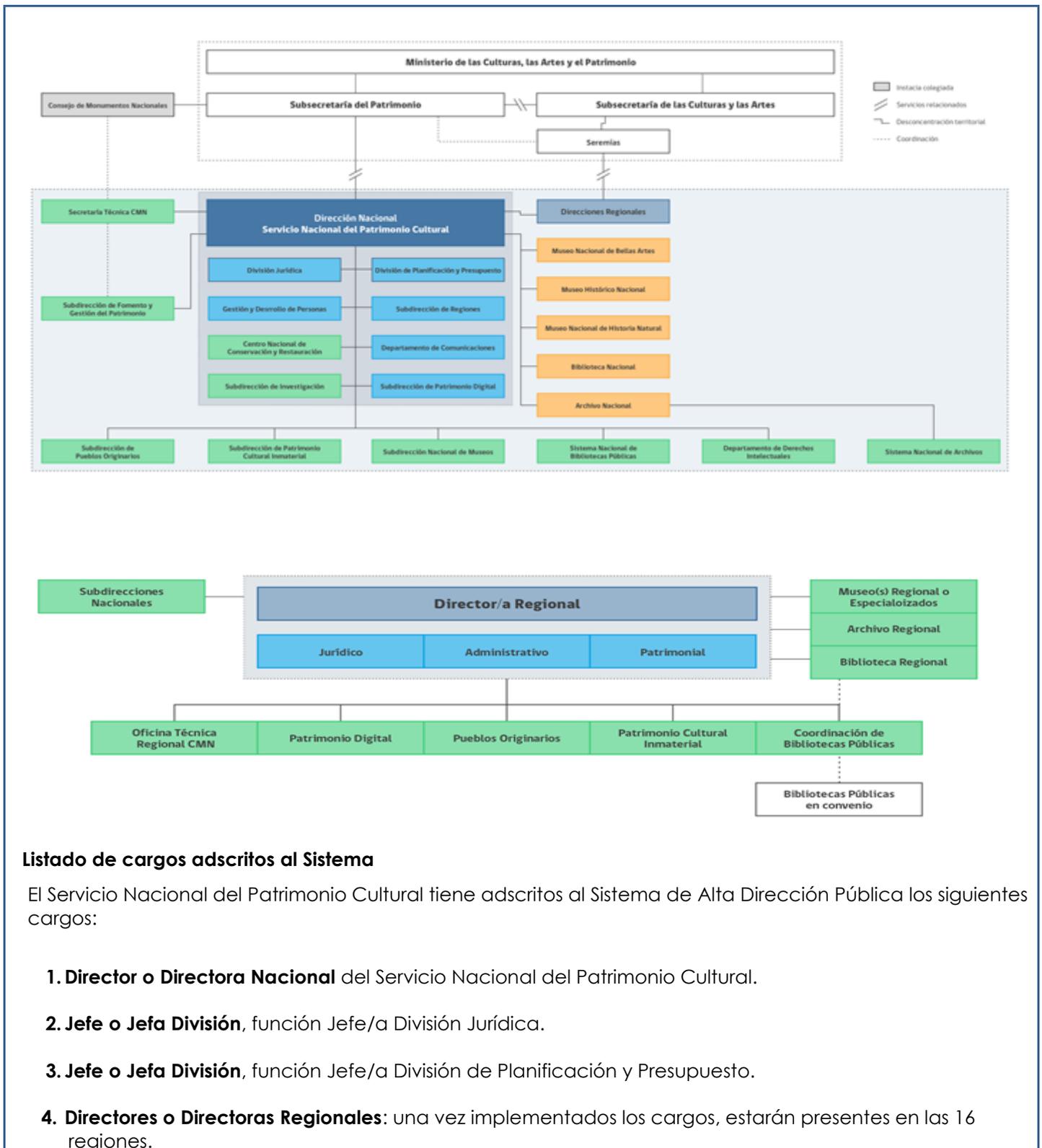
- Dirección Nacional.
- Jefes o Jefas de División Jurídica y Planificación y Presupuesto.
- Jefes o Jefas de Departamentos de las áreas transversales.
- Subdirectores/as de: Gestión Patrimonial; Bibliotecas Públicas; Política Digital; de Museos; Pueblos Originarios; Patrimonio Inmaterial; Archivo Nacional; Biblioredes, entre otros.
- El equipo de trabajo de la región.

#### **USUARIOS EXTERNOS**

El Director o la Directora Regional debe establecer coordinaciones con la Secretaría Regional Ministerial de las Culturas, las Artes y el Patrimonio y con los siguientes actores externos:

- Gobierno regional y delegaciones presidenciales regionales.
- Otras Secretarías Regionales Ministeriales.
- Comunidades y cultores en materia de patrimonio regional.
- Bibliotecas Privadas.
- Asociación de funcionarios y funcionarias: ANFUPATRIMONIO, ANATRAP y ANFUSE.
- Otros Servicios Públicos y actores privados, tales como Universidades, Centros de Investigación, Organizaciones Comunitarias y ONG's.
- Municipios y corporaciones municipales en materia de patrimonio regional.

### 3.4 ORGANIGRAMA



#### Listado de cargos adscritos al Sistema

El Servicio Nacional del Patrimonio Cultural tiene adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública los siguientes cargos:

- 1. Director o Directora Nacional** del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural.
- 2. Jefe o Jefa División**, función Jefe/a División Jurídica.
- 3. Jefe o Jefa División**, función Jefe/a División de Planificación y Presupuesto.
- 4. Directores o Directoras Regionales:** una vez implementados los cargos, estarán presentes en las 16 regiones.

## IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

### - Nombramiento.

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

### - Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

### - Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

### - Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

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

\*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, 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 2025, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

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

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

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

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

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

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

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

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

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.