

DIRECTOR O DIRECTORA REGIONAL METROPOLITANA¹
SERVICIO NACIONAL DE MENORES
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director/a Regional le corresponde dirigir técnica y administrativamente al Servicio en la región, favoreciendo la reinserción social de adolescentes y jóvenes sujetos a medidas y sanciones en el marco de la ley de Responsabilidad Penal Adolescente de acuerdo a su etapa de desarrollo vital.

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

1. Representar al Director o Directora Nacional en la región, ante las autoridades regionales, comunidad, asociaciones funcionarios y medios de comunicación.
2. Dirigir y administrar los recursos financieros, materiales, tecnológicos y humanos, liderando a las personas bajo su dependencia, orientando las acciones para el logro de las metas establecidas para la dirección regional.
3. Supervisar y controlar la gestión de los Centros de Administración Directa, en relación a directrices establecidas por el Servicio.
4. Supervisar la gestión de organismos colaboradores del SENAME en la región.
5. Asegurar la atención a los adolescentes, con enfoque de garantía y derechos humanos, el fin de cumplir las medidas que los tribunales hayan decretado, y asesorar en materias técnicas a dichos tribunales cuando ellos lo soliciten.
6. Articular redes con otros organismos, tanto públicos como privados, incluyendo a los coadyuvantes (ONGs, Fundaciones, entre otros), relevantes en materias de infancia y adolescencia, para el desarrollo de la oferta programática del Servicio en los distintos ámbitos (salud, educación, capacitación, trabajo, entre otros).

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 09-05-2024

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Isabel Rivas Matus

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	88
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	657
Presupuesto que administra	\$29.439.718.906.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Alto/a Directivo/a 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. Mejorar la gestión de atención de los adolescentes, que dé respuesta oportuna a las necesidades y requerimientos de las familias usuarias de la región.	<p>1.1 Analizar la estructura de la dirección regional y gestionar un plan de mejora orientado al desarrollo eficiente de los procesos.</p> <p>1.2 Implementar acciones que mejore la gestión y coordinación entre las Unidades de la dirección regional, las Administraciones Directas, como también con las unidades o áreas a nivel central.</p> <p>1.3 Desarrollar un plan orientado al aumento progresivo de la inclusión social de los jóvenes, tanto en aspectos educacionales, laborales o sociales, que sean parte de las Administraciones Directas del territorio.</p> <p>1.4 Implementar las acciones que forman parte del Plan de implementación del Modelo de Gestión de Centros CIP (Centro de Internación Provisoria) y CRC (Centro de Régimen Cerrado), en las áreas de Gestión Técnica de la Intervención y de Liderazgo, que sean de su responsabilidad en atención a la implementación del plan enunciado en la Región.</p>
2. Fortalecer sistemas de seguimiento y monitoreo de los programas y oferta existente en el servicio que permitan asegurar la entrega de prestaciones.	<p>2.1 Monitorear y controlar los resultados de las supervisiones técnicas, de acuerdo a lineamientos establecidos por el Servicio.</p> <p>2.2 Monitorear y gestionar la oferta regional conforme a la cobertura territorial requerida.</p>

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

<p>3. Asegurar la continuidad operativa por parte de las Administraciones Directas, en situaciones de crisis o contingencia.</p>	<p>3.1 Establecer estrategias de trabajo, en conjunto con los funcionarios(as), que aseguren la continuidad del funcionamiento de las Administraciones Directas de la región según la actual estructura legal de SENAME, bajo los parámetros técnicos que dispone SENAPRED en el contexto de respuestas y reducción del riesgo frente a emergencias.</p> <p>3.2 Diseñar un plan regional de Gestión de Riesgos de Desastres bajo los parámetros técnicos que dispondrá la nueva institucionalidad nacional actualmente en tramitación de ley, en materia.</p>
<p>4. Lograr la calidad y oportunidad de la gestión administrativa, financiera y presupuestaria, conforme a la normativa legal vigente y lineamientos internos del Servicio.</p>	<p>4.1 Supervisar, controlar, monitorear y optimizar la gestión de compras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Subtítulo 21 (viáticos) 22-29-31. - Subtítulo 24 (Ley N° 20.032, Ley de subvenciones). <p>4.2 Vigilar y monitorear la calidad de las supervisiones financieras y rendición de cuentas.</p>
<p>5. Dirigir la ejecución y desarrollo de las materias relativas a gestión de personas, de manera oportuna y eficiente, impulsando la perspectiva de género³ al interior de la institución y conforme a la normativa vigente y lineamientos internos del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.</p>	<p>5.1 Asegurar una oportuna gestión de la dotación vigente, generando estrategias que aborden la temática específica del ausentismo, tanto de las administraciones directas, como de la dirección regional.</p> <p>5.2 Analizar la estructura organizacional regional vigente y gestionar un plan de re adecuación, en el marco de los desafíos y orientaciones establecidas para el proceso de creación del nuevo Servicio.</p> <p>5.3 Desarrollar e implementar un Plan de Calidad de Vida Laboral para la región.</p> <p>5.4 Generar espacios de participación de los funcionarios(as) y organizaciones gremiales para aportar a mejorar los</p>

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

	<p>servicios de la región y el clima laboral.</p> <p>5.5 Desarrollar e implementar un plan de trabajo regional para abordar el proceso de cambio organizacional que se ejecutará en el Servicio.</p> <p>5.6 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en la Dirección Regional.</p>
<p>6. Liderar el proceso regional de traspaso al nuevo servicio de reinserción social, considerando el traspaso de funcionarios(as) así como la puesta en marcha de procesos claves en áreas de infraestructura e intervención.</p>	<p>6.1 Implementar la estrategia de evaluación y traspaso de funcionarios(as) definida por la Dirección Nacional del Servicio.</p> <p>6.2 Gestionar los procesos administrativos y técnicos que correspondan a la Dirección Regional para efectos de la puesta en marcha del Nuevo Servicio de Reinserción Social Juvenil.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto/a Directivo/a Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **40%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.654.000.-** para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.920.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.123.000.-

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 O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

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.

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuentes: Artículo único, punto N° 1, Planta de Directivos del D.F.L. N°8, de 1990 y Artículo 40°, inciso final 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/as 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 relacionadas a la implementación y/o gestión de programas y/o proyectos sociales en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente se valorará poseer experiencia y/o conocimientos** en:

- Enfoque de Derechos Humanos
- Enfoque de Género y/o inclusión
- Responsabilidad Penal Adolescente

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

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

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.

⁴ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por **el/la mismo/a candidato/a**. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 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 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, pudiendo identificar 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 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.
C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.
C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS	Capacidad para 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

Dotación Total (planta y contrata)	2.352
Presupuesto Anual	M\$98.394.752.000.-

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

Misión Institucional	Favorecer la reinserción social de adolescentes y jóvenes sujetos a medidas y sanciones en el marco de la ley de Responsabilidad Penal Adolescente de acuerdo a su etapa de desarrollo vital.
Objetivos Estratégicos Institucionales	1. Reducir y prevenir la participación en conductas delictivas de jóvenes

imputados y aquellos en cumplimiento de sanciones, mediante una intervención especializada, oportuna y de alta calidad.

2. Implementación exitosa de un sistema de sanciones e internación mejorado para personas adolescentes o jóvenes imputados por delitos y aquellos sujetos a sanciones, en línea con los principios y disposiciones de la Ley de Responsabilidad Penal Adolescente (LRPA).

Productos Estratégicos Institucionales

1. Administración de sanciones y medidas de responsabilidad penal adolescente.

2. Programas de reinserción social para jóvenes que cumplen sanciones o medidas de responsabilidad penal adolescente.

La reforma institucional al sistema de atención de la niñez y la adolescencia se encuentra completamente tramitada y el ámbito asociado a la reinserción social juvenil se encuentra en implementación, lo cual requerirá de los próximos 2 años para tales efectos. Finalizado este periodo dejará de existir el Servicio Nacional de Menores. Desde enero de 2024 comenzará el funcionamiento paulatino del nuevo Servicio Nacional para la Reinserción Social Juvenil, el que reemplazará al actual Sename el que contará con una oferta programática diferenciada pasando a los nuevos modelos especializados en reinserción social juvenil.

La Ley N° 21.527, de 2022, que crea el Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil, dispone una implementación progresiva por zonas, considerándose un año de vacancia para el inicio de su implementación. En enero de 2024 iniciará funciones en la macrozona norte, constituida por las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama y Coquimbo, por lo que las Direcciones Regionales que actualmente el Sename posee en dichas regiones dejarán de operar.

Cobertura Territorial

El Servicio Nacional de Menores cuenta con presencia en las 11 regiones del país a través de Direcciones Regionales:

- Dirección Regional Valparaíso.
- Dirección Regional Libertador General Bernardo O'Higgins.
- Dirección Regional del Maule.
- Dirección Regional del Ñuble.
- Dirección Regional Biobío.
- Dirección Regional de la Araucanía.
- Dirección Regional de Los Ríos.
- Dirección Regional de Los Lagos.
- Dirección Regional de Aysén*.
- Dirección Regional de Magallanes y Antártica Chilena*.
- Dirección Regional Metropolitana.

* Es importante mencionar que, las regiones Aysén y Magallanes, no cuentan con Director/a Regional, sino con Coordinadores/as Regionales, los que desempeñan

la labor de autoridad de la región.

* Las Direcciones Regionales de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama y Coquimbo dejaron de operar a contar de enero de 2024, por lo que actualmente sólo hay 9 cargos de Directores o Directoras Regionales adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes internos:

- Departamentos y Unidades de Dirección Nacional: Entrega de lineamientos y directrices, y supervisión de las labores y funciones encomendadas.
- Directores/ Directoras Regionales.

Clientes externos:

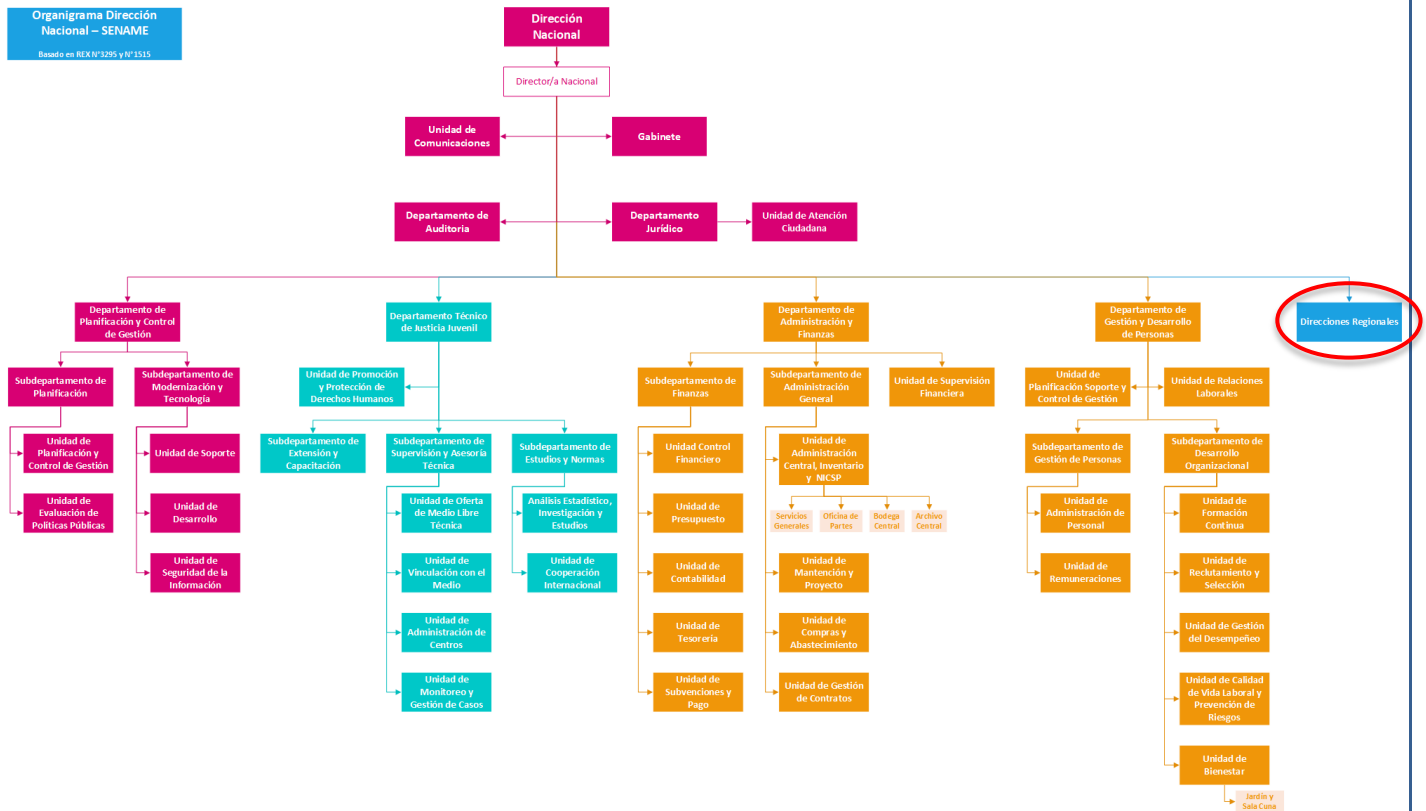
- Adolescentes imputados/as y/o condenados/as.
- Familias de adolescentes imputados/as y/o condenados/as.
- Organismos del Estado y Autoridades Gubernamentales.
- Instituto Nacional de Derechos Humanos.
- Organismos internacionales (UNICEF; Comisión Interamericana de Derechos Humanos, etc.).
- Parlamentarios/Parlamentarias.
- Poder Judicial, Defensoría Penal Pública y Fiscalías del Ministerio Público.
- Contraloría.
- Policías.
- Ciudadanía.
- Medios de Comunicación Social.

Actores claves:

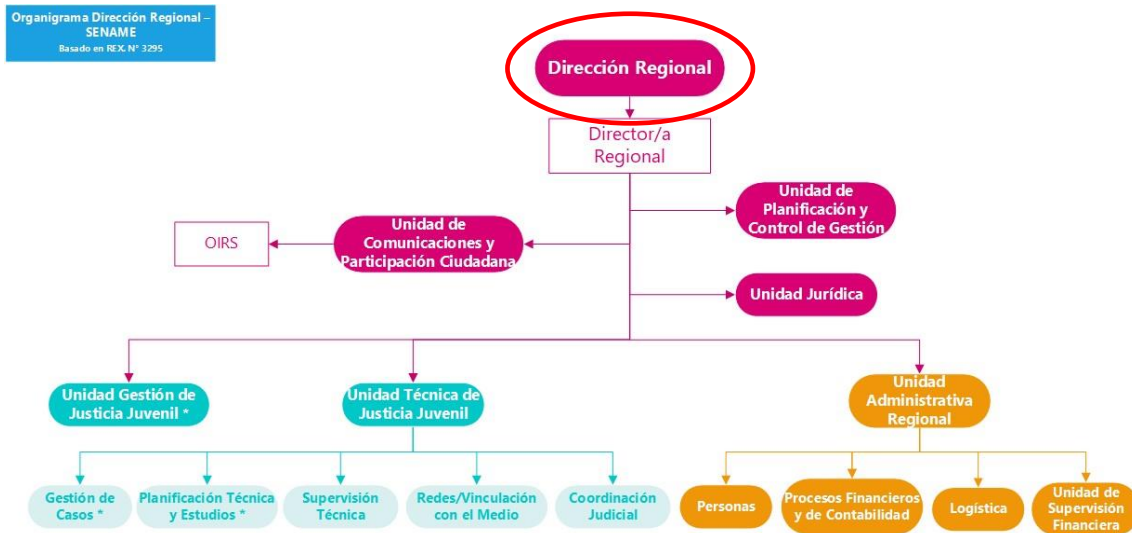
- Asociaciones de Funcionarios/Funcionarias.
- Medios de comunicación.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama Dirección Nacional



Organigrama Dirección Regional Metropolitana



****Esta Dirección Regional a su vez se encuentra a cargo de la supervisión de (7) Centros de Administración Directa (CIP CRC San Joaquín, CIP CRC Santiago, CIP CRC San Bernardo, CSC Calera de Tango, Centro Metropolitano Norte, CSC La Cisterna, CSC Santiago).**

A través de la Ley N° 20.955 que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil, se incorpora el Servicio Nacional de Menores con los siguientes cargos:

- Director/ Directora Nacional.
- 09 Directores/ Directoras Regionales.

Es importante mencionar que, las regiones de Aysén y Magallanes, no cuentan con Director/ Directora Regional, sino con Coordinadores/Coordinadoras Regionales, los que desempeñan la labor de autoridad de la región.

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. Normas especiales.

Conforme a lo establecido en la Ley N° 21.527, que Crea el Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil, publicada en el Diario Oficial el 12 de enero de 2023, Servicio Nacional de Menores va a desaparecer en forma gradual para dar paso al funcionamiento en todo el país del Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil, en lo que se refiere a los temas relacionados con la responsabilidad penal juvenil.

El artículo primero transitorio de la Ley N° 21.527, establece en el numeral 3 que la ley referida comenzará a regir en forma gradual conforme al cronograma que a continuación se indica:

Transcurridos 36 meses desde la publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 21.527, en las Regiones de Valparaíso, Del Libertador General Bernardo O'Higgins y Metropolitana de Santiago.

Ahora bien, la Ley N° 21.527 se publicó en el Diario Oficial el día 12 de enero de 2023, por lo tanto, el día 12 de enero de 2026 se van a cumplir tres años o 36 meses desde la publicación en referencia.

Lo anterior significa que el día 12 de enero de 2026 finalizará la gestión del cargo de Director/a Regional del Servicio Nacional de Menores (SENAME) de la Región Metropolitana de Santiago.

En suma, la persona que resulte seleccionada para ejercer el cargo referido en el párrafo anterior, se encuentra afecta a una norma especial, que regula la transición entre el SENAME y el Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil y en consecuencia, no podrá ejercer el cargo más allá de la fecha de instalación del Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil en la Región Metropolitana de Santiago.

En todo caso, el Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil es el continuador legal del Servicio Nacional de Menores, en lo que se refiere a la temática de responsabilidad penal juvenil.

El artículo 53, de la Ley N° 21.527, establece, lo siguiente:

"Continuador legal. El Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil se constituirá, para todos los efectos legales, en el ámbito de las funciones y atribuciones que le otorga esta ley, en sucesor y continuador legal del Servicio Nacional de Menores, con todos sus derechos, obligaciones, funciones y atribuciones.

De este modo, las funciones, atribuciones y facultades otorgadas por otras leyes al Servicio Nacional de Menores, se entenderán conferidas al Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil, en el ámbito de sus respectivas competencias.

De igual forma, las referencias que hagan las leyes, reglamentos y demás normas jurídicas al Servicio Nacional de Menores, respecto de estas materias, se entenderán efectuadas, según el ámbito de sus respectivas competencias, al Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil."

Por lo expuesto, el día 12 de enero de 2026, la institución referida, se encontrará operativa en todo el país, y en consecuencia, conforme a lo establecido en el artículo 53, de la Ley N° 21.527, se constituirá, para todos los efectos legales, en el ámbito de las funciones y atribuciones que le otorga la ley referida, en sucesor y continuador legal del Servicio Nacional de Menores, con todos sus derechos, obligaciones, funciones y atribuciones.

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.”

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 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.