

**DIRECTOR O DIRECTORA REGIONAL DE LOS LAGOS<sup>1</sup>**  
**SERVICIO NACIONAL DE MIGRACIONES**  
**MINISTERIO DEL INTERIOR**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de Los Lagos, ciudad  
de Puerto Montt

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Director o Directora Regional le corresponderá liderar al equipo de trabajo del Servicio Nacional de Migraciones en la región, siendo responsable de cumplir de manera eficiente y eficaz con la misión del servicio, a través de la implementación de los planes, programas y proyectos conducentes a la implementación de la política nacional migratoria en el territorio.

Entre otras materias, ejercerá las facultades que se le deleguen en conformidad al artículo 157 de la ley 21.325.

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

1. Dirigir, organizar, supervisar y controlar las labores del personal Servicio Nacional de Migraciones en la región, buscando optimizar el funcionamiento institucional.
2. Ejecutar la política nacional de migraciones en la región, coordinando su accionar con organizaciones públicas, privadas y de la sociedad civil, en coordinación con la dirección nacional del servicio.
3. Organizar, supervisar y dirigir los procedimientos de atención de usuarios que se ejecuten en la región, en coordinación con las áreas técnicas responsables de nivel central.
4. Coordinar acciones de sensibilización, capacitación y promoción de materias propias del servicio en coordinación con las áreas técnicas del nivel central.
5. Dirigir, supervisar y orientar el desarrollo de los procedimientos administrativos que le sean delegados.
6. Utilizar y fortalecer los sistemas nacionales de información con que cuenta el Servicio Nacional de Migraciones.
7. Proponer mejoras de la infraestructura regional, hacer seguimiento de los planes de mantenimiento y de renovación de los equipos y equipamiento disponibles en la región.
8. Articular con autoridades regionales y representar al servicio en instancias de coordinación intersectorial regional que aborden la temática migratoria.
9. Velar por el cumplimiento de las metas e indicadores de gestión de la

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 27-05-2025

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Adriana Gaete

Cargo publicado en forma paralela y simultánea con el cargo de Director o Directora Regional de Los Ríos del Servicio Nacional de Migraciones

Dirección Regional.

10. Todas las demás tareas que le delegue o encargue el director o directora nacional para el correcto funcionamiento de la institución.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	5
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	No hay
<b>Presupuesto que administra</b>	No administra presupuesto

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

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Liderar acciones para fortalecer el equipo de trabajo, facilitando la implementación de la Política de Gestión de Personas del servicio, promoviendo ambientes laborales saludables, motivadores y que propicien la integridad pública, así como también la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer institucional.	1.1. Implementar acciones que permitan mantener un buen clima laboral en la Dirección Regional a su cargo, de acuerdo con los lineamientos de la Dirección Nacional. 1.2. Implementar planes de trabajo, protocolos y directrices elaborados por la Unidad de Género de la Dirección Nacional. 1.3. Implementar y liderar los programas de integridad pública institucional en la región.
2. Fortalecer el rol de la Dirección Regional del Servicio como un actor relevante en el territorio en materia migratorias y de extranjería.	2.1. Implementar el plan de trabajo estratégico regional aprobado por la Dirección Nacional, incorporando enfoques de derechos humanos y de género. 2.2. Promover mecanismos de participación a través de la cuenta pública regional y otros que se encuentren regulados por el servicio. 2.3. Gestionar la implementación de la infraestructura y recursos físicos del Servicio Nacional de Migraciones en la región.
3. Implementar iniciativas de atención ciudadana a través de mecanismos presenciales y digitales disponibles en el servicio.	3.1. Implementar el modelo de atención integral de usuarios en el territorio de su jurisdicción. 3.2. Organizar operativos de atención de usuarios en terreno. 3.3. Implementar las herramientas de atención digital y de atención remota disponibles en el servicio.
4. Desarrollar los planes, programas y proyectos de inclusión de la	4.1. Implementar iniciativas de inclusión de la población migrante en coordinación

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

<p>comunidad migrante en el territorio de la región.</p>	<p>con municipios en el territorio.                  4.2. Implementar iniciativas de inclusión de la población migrante en coordinación con sociedad civil en el territorio.                  4.3. Implementar iniciativas de inclusión con empresas o empleadores que desarrollen actividades económicas en el territorio.</p>
<p>5. Promover la sensibilización de las personas que forman parte de instituciones públicas, organizaciones privadas y de la sociedad civil sobre materias migratoria con enfoque de derechos humanos y género<sup>3</sup>.</p>	<p>5.1. Organizar actividades de sensibilización y capacitación de funcionarias y funcionarios públicos, de organizaciones privadas y de la sociedad civil sobre materias migratorias con enfoque de derechos humanos y género.                  5.2. Desarrollar alianzas con otras organizaciones públicas y de la sociedad civil en la región que apoyen la ejecución de los planes y programas que desarrolla el servicio.                  5.3. Ejecutar acciones de difusión y aseguramiento de los derechos y deberes de las personas migrantes, velando por el correcto cumplimiento de la legislación migratoria.</p>
<p>6. Desarrollar la institucionalidad del servicio a través del ejercicio de atribuciones que le sean delegadas.</p>	<p>6.1. Ejecutar procedimientos de representación judicial y procedimientos sancionatorios que le sean delegados.                  6.2. Ejecutar los procedimientos vinculados al ingreso de solicitudes de reconocimiento de la condición de refugiado.</p>

**1.4 RENTA DEL CARGO**

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

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **10%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.982.000.-** 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) **\$3.330.000.-**

<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.

**\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$5.285.000.-**

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 <sup>4</sup>

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

Título profesional o grado académico de licenciado con carácter de terminal, 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 validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional mínima de cinco años en el sector público o privado.

Fuente: Artículo 2º, del DFL N° 1-21.325, de fecha 19 de agosto de 2021, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

### 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 poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en gestión, implementación y control de políticas, planes o programas en instituciones públicas o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en temáticas de migraciones, dirección de personas y gestión de proyectos\*\*.

**\*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.**

<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/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, de la ley N° 20.955.

**2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

<b>VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES</b>
<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b></p> <p>Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b></p> <p>Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b></p> <p>Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

**2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

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

<b>COMPETENCIAS</b>
<p><b>C1. GESTIÓN Y LOGRO</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C2. GESTIÓN DE REDES</b></p> <p>Capacidad para construir relaciones de colaboración con actores externos claves para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.</p>
<p><b>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b></p> <p>Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.</p>
<p><b>C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN</b></p> <p>Capacidad para identificar oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización. Implica promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos.</p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	600
<b>Presupuesto Anual</b>	\$16.402.758.000

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

**Contexto:**

El Servicio Nacional de Migraciones -en adelante SERMIG- es un servicio que ha sido creado recientemente a raíz de la publicación de la nueva ley de Migración y Extranjería N°21.325, la cual en su artículo 156 define este servicio como un servicio público descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del presidente de la República por intermedio del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

Dentro de las funciones del SERMIG -establecidas en el artículo 157- se encuentra, en primer lugar, llevar a cabo la Política Nacional de Migración y Extranjería y las acciones, planes y programas necesarios para su ejecución. Cabe señalar que esta política se encuentra en desarrollo, y será el resultado del Consejo de Política Migratoria -creado también por esta nueva ley en su artículo 159- instancia multisectorial encargado de asesorar al presidente de la República, a través del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, en la elaboración de la Política y en la actualización de su contenido y definiciones, de acuerdo a las necesidades y requerimientos del país.

Así mismo, y debido a la situación migratoria actual en nuestro país, el numeral 12 del artículo 157 señala expresamente que el SERMIG deberá “*elaborar y desarrollar programas orientados a difundir y promover los derechos y obligaciones de los extranjeros...*” y es por esto que el garantizar proceso migratorio informado es uno de nuestros directrices reflejados en la misión institucional.

**Misión Institucional:**

Promover una migración informada, segura, ordenada y regular, a través de la correcta implementación de la Política Nacional de Migración y Extranjería y los demás procesos internos del Servicio, para la adecuada gestión de los requerimientos de las personas usuarias y sus comunidades de acogida, en virtud de lo establecido en la normativa nacional y los tratados internacionales suscritos por nuestro país.

**Objetivos Estratégicos institucionales:**

1. Diseñar e implementar la política pública en materia migratoria que permitan garantizar una migración ordenada, segura y regular, con enfoque de derechos e intercultural.
2. Aplicar las sanciones administrativas que correspondan a las personas infractoras de la normativa vigente, con el fin de contribuir a instaurar una migración segura, ordenada y regular en nuestro país.
3. Resolver con eficiencia y eficacia, de acuerdo a lo prescrito en la normativa vigente, las solicitudes migratorias de Residencia de las personas usuarias, con el fin de instaurar una migración ordenada y regular en nuestro país.
4. Entregar atenciones presenciales y digitales sobre consultas y/o requerimientos de las personas migrantes y demás interesadas, con el fin de

instaurar una migración informada en nuestro país.

5. Desarrollar medidas de la Política Nacional de Migración y Extranjería para así promover una migración informada, segura, ordenada y regular.
6. Desarrollar medidas orientadas a la regularidad e inclusión de la población migrante en nuestro país, para así promover una migración informada, segura, ordenada y regular.
7. Promover la interoperabilidad de los sistemas a través de la gestión de las plataformas internas, para la coordinación con entidades externas al Servicio Nacional de Migraciones.
8. Fortalecer la gestión de la comunidad funcionaria a través de la implementación de la Política de Gestión y desarrollo de personas del Servicio Nacional de Migraciones.
9. Promover la descentralización del Servicio a través de la delegación de facultades y procesos, con el fin de propender a entregar una mayor autonomía a la gestión de las Direcciones Regionales.

**Cobertura territorial:**

El Servicio Nacional de Migraciones tiene presencia territorial nacional, contando con 16 Direcciones Regionales.

Las Funciones mínimas desarrolladas por un equipo regional a modo referencial son: Representación judicial, atención presencial y digital de usuarios, atención de solicitantes de refugio, administración y territorio e inclusión.

**3.3  
USUARIOS y  
USUARIAS  
INTERNOS Y  
EXTERNOS**

**Clientes internos:**

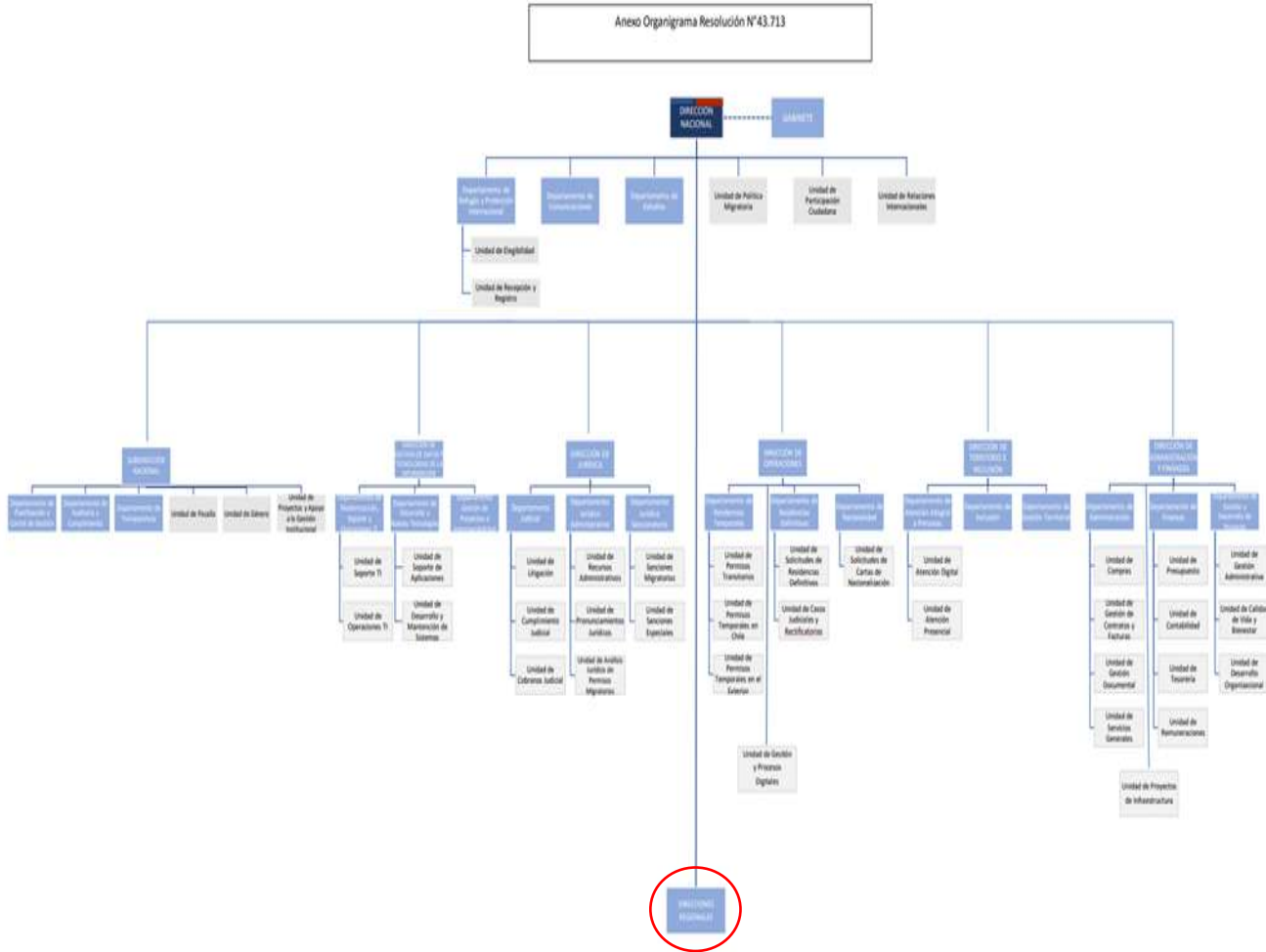
- Directores y Directoras Nivel Central
- Directores y Directoras Regionales
- Funcionarios y Funcionarias del Servicio Nacional de Migraciones
- Asociaciones de Funcionarios y Funcionarias del Servicio Nacional de Migraciones.

**Clientes Externos:**

- Personas naturales, nacionales y extranjeros
- Ministerio del Interior
- Consejo de Política Migratoria
- Dirección de Presupuestos
- Dirección Nacional del Servicio Civil
- Contraloría General de la República
- Consejo para la Transparencia
- Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno
- Municipios
- ONG's para Migrantes
- Demás organismos públicos y privados que requieran del Servicio Nacional de Migraciones.

### 3.4 ORGANIGRAMA

#### Organigrama del Servicio.



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

- Director/a Nacional
- Director/a Subdirector/a Nacional
- Director/a de Administración y Finanzas
- Director/a Jurídico/a
- Director/a de Operaciones
- Director/a de Territorio e Inclusión
- Director/a de Gestión de Datos
- 16 Directores/as Regionales

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

### - Nombramiento.

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

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

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos 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 período de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

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

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

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

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

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

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

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

Los/as altos/as directivos/as públicos/as, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas. Conforme así lo dispone el artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

Conforme así lo dispone el inciso primero, del Artículo Sexagésimo Sexto, de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 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 32 de la Ley N° 21.722, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2025, 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 2026, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

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

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

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

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

Los/as altos/as directivos/as públicos/as, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero, del artículo 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/as altos/as directivos/as públicos/as, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

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

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

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