

DIRECTOR/A EJECUTIVO/A
INSTITUTO NACIONAL DE DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA PESCA ARTESANAL Y DE LA
ACUICULTURA DE PEQUEÑA ESCALA (INDESPA)
MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Valparaíso, región de
Valparaíso

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

El/La Director/a Ejecutivo/a del Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala (INDESPA), le corresponde dirigir de acuerdo a las funciones y atribuciones de la institución y lineamientos estratégicos del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, por medio del ejercicio de potestades públicas, reglamentarias, administrativas y de representación legal, gestionando el desarrollo, implementación, control y seguimiento de instrumentos de fomento productivo para los beneficiarios del Instituto, con una dimensión territorial de carácter regionalizada, con cobertura nacional y que propendan a otorgar de manera directa, recursos a las organizaciones de pescadores artesanales, personas naturales y jurídicas, que pertenezcan al mundo de la pesca artesanal o de la acuicultura de pequeña escala.

Al asumir el cargo de Director/a Ejecutivo/a del INDESPA, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar y ejecutar la totalidad de las tareas requeridas para que el mismo pueda funcionar con normalidad y comenzar a ejecutar las funciones y atribuciones previstas en la ley, las que incluyen el contribuir a mejorar el desarrollo integral y armónico, junto con la capacidad productiva del sector, fomentar la diversificación de actividades, desarrollar Infraestructura, proporcionar asistencia técnica, gestión de personas, organigrama funcional, finanzas, entre otras.
2. Desarrollar e implementar las líneas estratégicas para el cumplimiento de los objetivos del INDESPA atendiendo las políticas y prioridades de fomento para la pesca artesanal definidas por la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura.
3. Diseñar y proponer al Consejo Directivo del INDESPA los instrumentos específicos de fomento productivo, e implementar los distintos procesos de asignación de recursos asignados a este fin.
4. Generar coordinación con los demás órganos de la administración del Estado con el objeto de cumplir con el principio de coordinación que infunde a la Administración Pública.
5. Estudiar y proponer al Consejo Directivo el plan anual de actividades y el presupuesto del Instituto, y planificar, organizar y dirigir el funcionamiento del INDESPA, en conformidad a las directrices definidas por el Consejo.
6. Cumplir con las demás funciones que correspondan en conformidad con lo descrito en el artículo 8° de la Ley 21069

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	35
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	34
Presupuesto que administra	\$16.673.503.000

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 31-05-2022

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

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el periodo 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
<p>1. Liderar y completar la implementación orgánica del Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala (INDESPA).</p>	<p>1.1 Promover el diseño e implementación de un plan estratégico para la creación de una nueva cultura de trabajo entre los trabajadores que compondrán los estamentos de la institución, que asegure una gestión acorde con los desafíos y funciones institucionales, velando por el desarrollo y buenas condiciones laborales de los funcionarios/as y al enfoque de género.</p> <p>1.2 Implementar un plan de contrataciones de nuevos funcionarios para el funcionamiento de la institución.</p> <p>1.3 Promover el desarrollo de Programas de formación y capacitación para los funcionarios de su dependencia.</p> <p>1.4 Desarrollar todas las acciones requeridas para dotar a la institución de las herramientas administrativas adecuadas para su funcionamiento.</p> <p>1.5 Determinar la estructura organizacional de la institución en conjunto con el Consejo respectivo definiendo los distintos roles de los funcionarios.</p> <p>1.6 Fortalecer las oficinas regionales del instituto e implementar el funcionamiento de los consejos consultivos regionales, conforme indica la ley.</p>
<p>2. Promover el proceso de diseño e implementación de instrumentos de fomento y desarrollo productivo para los beneficiarios del INDESPA.</p>	<p>2.1 Evaluar y mejorar los instrumentos implementados por el Fondo de Fomento para la Pesca Artesanal y el Fondo de Administración Pesquero.</p> <p>2.2 Liderar el diseño de nuevos instrumentos de fomento y desarrollo necesarios para el cumplimiento de los objetivos estratégicos del INDESPA.</p> <p>2.3 Gestionar eficiente y eficazmente la implementación de los instrumentos de fomento y desarrollo necesarios para la pesca artesanal y acuicultura de pequeña escala.</p> <p>2.4 Diseñar e implementar un plan de control de los recursos asignados a través de los instrumentos de fomento, que incluya mecanismos de seguimiento y evaluación permanentes del uso y resultados de estos.</p> <p>2.5 Aplicar el enfoque de género a los instrumentos de fomento y estrategias diferenciadas para el aumento de la cobertura de los servicios en beneficio de los segmentos más vulnerables del sector.</p> <p>2.6 Formular y decidir en conjunto con los consejos consultivos regionales, cuando corresponda, los instrumentos de fomento que se implementarán, procurando que estos impacten positivamente</p>

	en el desarrollo de las actividades pesqueras artesanales a nivel comunal y regional.
--	---

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 3° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 65%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.568.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.816.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.072.000.-

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

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

- i) Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años, o
- ii) 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 o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 6 años.

Fuente: Artículo N° 2, del DFL 1 del 4 de febrero de 2019 del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión y/o administración de instituciones públicas o privadas además de experiencia en alguna de las siguientes materias: implementación de proyectos/programas de fomento o en materias del ámbito pesquero y/o acuícola. Todo lo anterior en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo,

Adicionalmente, se valorará tener conocimiento y/o experiencia en gestión pública.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas y/o privadas, en las materias del perfil.

*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.

2.3 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
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia</p>
<p>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.</p>
<p>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</p> <p>Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.</p>

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	69
Presupuesto Anual	\$16.673.503.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala (INDESPA) es un Servicio Público nuevo creado por la ley 21.069, descentralizado, con presencia regional, que tiene por objeto atender los requerimientos de asistencia técnica, fomento y desarrollo productivo del sector pesquero artesanal y de acuicultura de pequeña escala.

En la actualidad se reconocen más de 90.000 pescadores artesanales a lo largo del país y sobre 1.500 organizaciones de pescadores artesanales formalmente registradas ante el Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura. Respecto de la acuicultura de pequeña escala, el número es más complejo de definir, dado que es un sector que no ha sido completamente visibilizado hasta la fecha, y formalmente no ha sido atendido por los fondos sectoriales existentes hasta antes de la creación del INDESPA, esto es Fondo de Administración Pesquero y el Fondo de Fomento de la Pesca Artesanal.

Al INDESPA le corresponde asumir las funciones establecidas en la ley 21.069, específicamente en su artículo 3 en su misión de atender los requerimientos de fomento y desarrollo productivo del sector pesquero artesanal, extendiendo su cartera de beneficiarios/clientes hacia el sector de la acuicultura de pequeña escala.

El INDESPA cuenta con un Consejo Directivo presidido por el Subsecretario de Pesca y Acuicultura e integrado en conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la ley 21069. Entre otras funciones, al consejo le corresponde aprobar las líneas estratégicas y de financiamiento del INDESPA, las que deberán ser coherentes con la normativa pesquera y de acuicultura y sus fines; aprobar los proyectos o convenios referidos al otorgamiento de asistencia técnica, apoyo social, de capacitación y los aportes no reembolsables de conformidad a la ley; y sancionar la calificación técnica de los proyectos desarrollados por el INDESPA.

El INDESPA debe desarrollar también 14 consejos consultivos regionales, los que tendrán como función principal la generación de propuestas para la formulación de programas de fomento a nivel local y regional, para que estos contribuyan adecuadamente al desarrollo de las economías locales, con herramientas acordes a los contextos socioeconómicos y culturales del territorio.

Misión Institucional

El INDESPA será una institución líder en la planificación, desarrollo, implementación, control y seguimiento de instrumentos públicos para el fomento y desarrollo sustentable de la pesca artesanal y la acuicultura de pequeña escala a nivel nacional.

Objetivos Estratégicos institucionales.

- Contribuir a mejorar la capacidad productiva y comercial y la diversificación productiva de los sectores de la pesca artesanal y de la acuicultura a pequeña escala.
- Impulsar obras de desarrollo de infraestructura con el fin de fomentar y promover el desarrollo productivo de sus beneficiarios.
- Proporcionar asistencia técnica y capacitación a los beneficiarios
- Fomentar y promover el desarrollo integral del sector artesanal, en el marco de la sustentabilidad de los recursos hidrobiológicos.
- Promover la inclusión y la equidad de género en las distintas etapas productivas de los beneficiarios

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios):

- **Asistencia Técnica:** El INDESPA generará instrumentos de asistencia técnica y capacitación específicos enfocados en los clientes/beneficiarios del Instituto, y establecerá alianzas estratégicas con una serie de actores relevantes (por ejemplo, Gobiernos Regionales, Municipios, entre otros), a fin de proveer la asistencia profesional requerida para mejorar la capacidad productiva o comercial, fomentar la diversificación productiva y lograr el desarrollo armónico del sector.
- **Apoyo a las caletas de pescadores artesanales:** El INDESPA colaborará en el desarrollo de instrumentos y/o alianzas estratégicas necesarias en pos del desarrollo integral y armónico de las caletas de pescadores artesanales.
- **Plataforma financiera:** producto destinado a facilitar el acceso al crédito a los pescadores artesanales y acuicultores de pequeña escala, para para financiar proyectos productivos o de mejoramiento de la calidad del producto y demás incluidos en sus objetivos.
- **Inversiones:** El INDESPA colaborará en el desarrollo de inversiones en infraestructura enfocadas en los clientes/beneficiarios del Instituto
- **Financiar aportes no reembolsables:** entrega de fondos no reembolsables en el marco del desarrollo de programas/concursos/proyectos propios de sus atribuciones.

Contexto Interno

El Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala (INDESPA), se relacionará con instituciones públicas y privadas. En el ámbito privado con pescadores artesanales y sus organizaciones, y acuicultores de pequeña escala, en el ámbito público con todas las instituciones públicas que puedan contribuir al cumplimiento de sus objetivos, sin perjuicio de organizaciones de ámbitos diferentes a la pesca y la acuicultura que puedan contribuir o colaborar a los objetivos del Instituto.

Asimismo, y acorde a lo señalado en la Ley 21.069, podrá dictar y ejecutar todos los actos y celebrar convenios con personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, nacionales o extranjeras, que sean necesarios para el cumplimiento de sus objetivos y funciones propias y los demás que les fijen las leyes.

El instituto estará sometido a la supervigilancia del Presidente de la República, a través del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

El equipo de trabajo que depende directamente del/a Director/a Ejecutivo/a está compuesto por dos Subdirectores y un Jefe de Departamento. La organización interna la determinará el Director/a Ejecutivo con acuerdo del Consejo Directivo.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

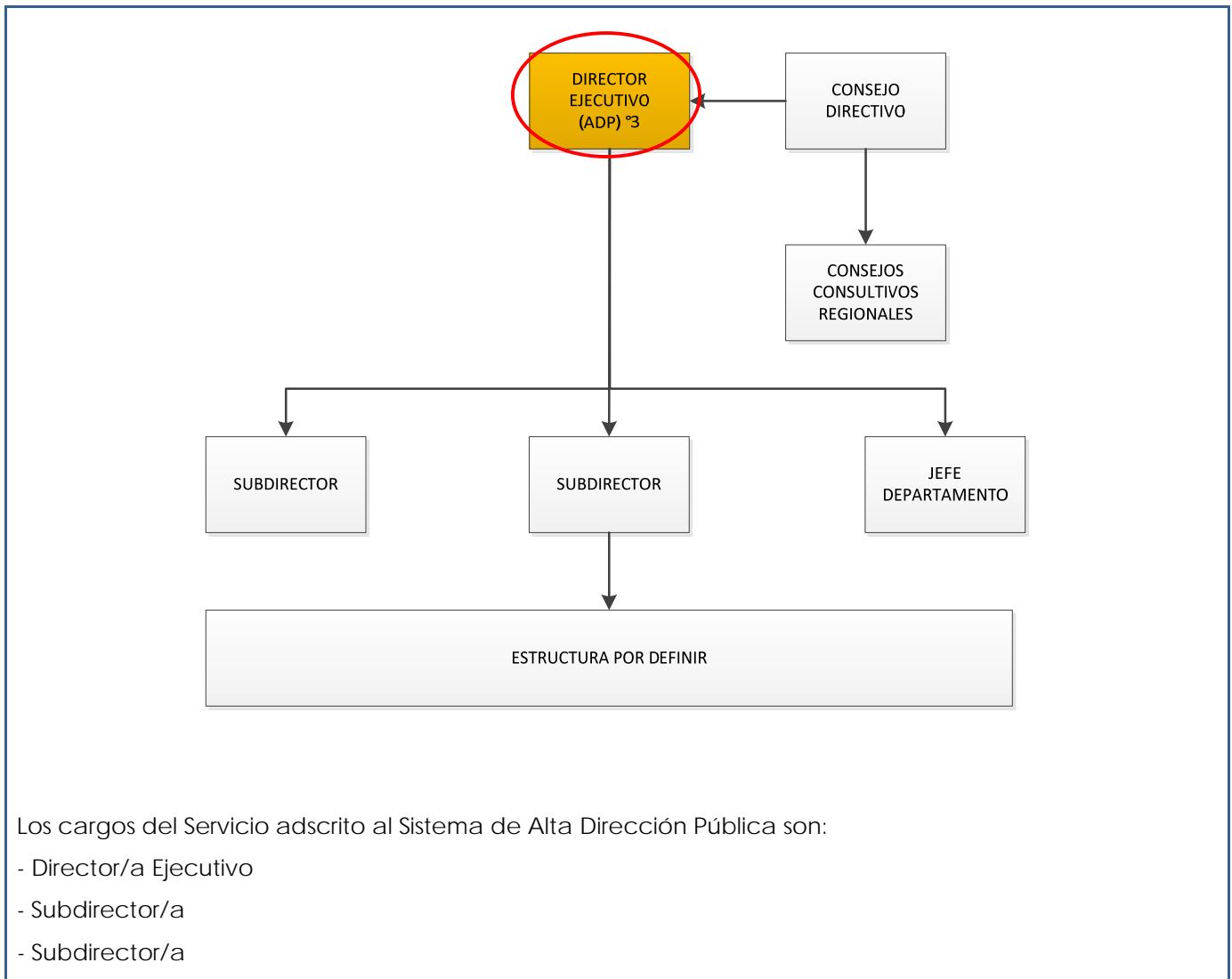
CLIENTES INTERNOS

- Ministerio de Economía Fomento y Turismo
- Subsecretaría de Pesca y Acuicultura
- Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura
- Dirección de Obras Portuarias

CLIENTES EXTERNOS

- Pescadores Artesanales
- Organizaciones de Pescadores artesanales
- Acuicultores de pequeña y mediana escala
- Otros órganos de la Administración del Estado

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos del Servicio adscrito al Sistema de Alta Dirección Pública son:

- Director/a Ejecutivo
- Subdirector/a
- Subdirector/a

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 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, 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 2023, 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 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.