

**DIRECTOR/A REGIONAL BÍO-BÍO  
INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO - INDAP  
MINISTERIO DE AGRICULTURA  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región del Biobío,  
Concepción

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al/a Director/a Regional, le corresponde liderar, coordinar, implementar y evaluar las políticas públicas e institucionales del Instituto de Desarrollo Agropecuario - INDAP- en la región, de acuerdo con los objetivos estratégicos de la institución y los lineamientos del Ministerio de Agricultura y del Estado, con el fin de contribuir al fortalecimiento de la Agricultura Familiar Campesina de la región, mediante el fomento productivo, mejorando la calidad de vida de los habitantes rurales.

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

1. Dirigir, gestionar y administrar la Dirección Regional, velando por la correcta y coherente ejecución de los lineamientos estratégicos y políticas del Servicio y del Ministerio de Agricultura.
2. Apoyar al Secretario Regional Ministerial de Agricultura de la Región y colaborar con éste en la coordinación de las instituciones del Estado que correspondan.
3. Planificar los proyectos de presupuesto del Servicio en la Región en coordinación con el Secretario Regional Ministerial.
4. Implementar las políticas de fomento productivo institucional, a nivel regional, gestionando eficiente y eficazmente la oferta programática y de servicios del Instituto de Desarrollo Agropecuario en beneficio de sus usuarios/as.
5. Proponer y aplicar políticas con pertinencia intercultural a los usuarios/as de INDAP.
6. Velar por una oportuna, moderna y pertinente atención a los/as usuarios/as y organizaciones relacionadas con el servicio en la región.
7. Propiciar la articulación y colaboración intersectorial e interinstitucional, mediante la generación de convenios u otros mecanismos, con entidades públicas, privadas y/o de la sociedad civil, que permita la complementariedad de las acciones de INDAP, con el fin de promover y desarrollar la Agricultura Familiar Campesina.
8. Dirigir, coordinar y evaluar a funcionarias y funcionarios bajo su dependencia, guiándolos hacia el logro de los objetivos y énfasis estratégicos, así como al cumplimiento de las metas de la región, creando las condiciones adecuadas que permitan el despliegue de las capacidades de las y los funcionarias (os), así como el óptimo desarrollo de su equipo, implementando al mismo tiempo, prácticas laborales que promuevan un clima laboral positivo y propicien la igualdad de género y no discriminación.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	12
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	81
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$18.967.587

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 13-09-2022  
 Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Jaime Bellolio

\* 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**

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
<p>1. Liderar la implementación de las políticas de fomento productivo, aplicando estrategias diferenciadas de acuerdo a la realidad regional e incorporando el enfoque territorial, intercultural, de género, y de agricultura sostenible, que posibilite el fortalecimiento de la Agricultura Familiar Campesina (AFC).</p>	<p>1.1 Impulsar la implementación de un plan regional de fortalecimiento y consolidación de la Transición Agroecológica en la AFC para la adaptación al cambio climático.</p> <p>1.2 Ejecutar los programas de fomento productivo, que incorporen un enfoque de eficiencia en el uso del recurso hídrico y pertinencia intercultural.</p>
<p>2. Impulsar alianzas estratégicas entre distintos actores de los sectores público y privado, para promover, potenciar y desarrollar la agricultura familiar campesina a nivel regional, y fomentar la asociatividad entre los(as) usuarios(as).</p>	<p>2.1 Realizar un levantamiento de instancias de coordinación intersectorial con organismos públicos de la región, que permita generar un plan de trabajo para el desarrollo de convenios y otros mecanismos colaborativos que permitan articular la oferta pública dirigida al desarrollo rural y particularmente a la Agricultura Familiar Campesina.</p> <p>2.2 Impulsar la creación de un sistema de gobernanza regional, que acompañe permanentemente la gestión de la Dirección Regional del Servicio, y que promueva y fortalezca las instancias de participación ciudadana.</p>
<p>3. Impulsar y conducir un proceso de planificación y desarrollo estratégico institucional a nivel regional, que posibilite la generación de condiciones adecuadas para el despliegue</p>	<p>3.1 Implementar los compromisos regionales que deriven de la planificación estratégica institucional, poniendo especial atención en la ejecución eficiente y eficaz el presupuesto regional.</p>

<p>de las capacidades de las y los funcionarios y la transversalización de género en el ejercicio de sus funciones, así como también promueva el uso eficiente y eficaz de los recursos públicos y la optimización de los procesos internos que permitan mejorar la calidad en la atención de las y los usuarios.</p>	<p>3.2 Implementar los proyectos de desarrollo institucional en materia de procesos y personas, que posibiliten mejorar la calidad en la entrega de nuestros productos y servicios estratégicos a las y los usuarios.</p> <p>3.3 Diseñar y proponer un modelo de atención con perspectiva de género y pertinencia territorial, que permita mejorar la calidad de atención de nuestras (os) usuarias (os).</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 **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **36%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.133.000.-** 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) **\$3.491.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.418.000.-**

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 \*

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

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

Fuente: Inciso final del Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882.

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Es altamente deseable poseer experiencia en materias de fomento productivo y/o agropecuario, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en fortalecimiento de agricultura familiar campesina, pueblos originarios, pertinencia intercultural y/o agricultura sostenible.

Es altamente deseable poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas en materias relacionadas.

### 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

##### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

##### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

##### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

\*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

**2.4  
COMPETENCIAS  
PARA EL  
EJERCICIO DEL  
CARGO**

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

**COMPETENCIAS**

**C1. VISIÓN ESTRATÉGICA**

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

**C2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

**C3. GESTIÓN DE REDES**

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

**C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS**

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

**C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS**

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

**III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO**

**3.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	1.600
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$ 333.873.521

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
SERVICIO**

El Instituto de Desarrollo Agropecuario creado el 27 de noviembre de 1962, es un Servicio dedicado a proporcionar apoyo a la agricultura familiar campesina.

Es un servicio descentralizado del Ministerio de Agricultura y desconcentrado en regiones, con personalidad jurídica, patrimonio y capacidad para adquirir, ejercer derechos y contraer obligaciones.

Está presente en todas las regiones del país a través de sus 16 direcciones regionales, 114 agencias de áreas y 22 oficinas de área.

### **Misión Institucional**

Fortalecer la Agricultura Familiar Campesina, reconociéndola y potenciándola como pilar fundamental de la seguridad y soberanía alimentaria y nutricional e impulsando su desarrollo inclusivo, sostenible y resiliente al cambio climático, mediante acciones integrales que fomenten el rol productivo, social, cultural y ambiental de mujeres, hombres, jóvenes y pueblos originarios, así como de sus comunidades y organizaciones.

### **Objetivos Estratégicos Institucionales**

1. Promover el desarrollo inclusivo, sostenible y resiliente de la Agricultura Familiar Campesina, sus comunidades rurales, indígenas y territorios, a través de la elaboración y articulación de políticas, planes, programas, iniciativas, proyectos e instrumentos, con enfoque de género, territorial, ecológico y participativo.

2. Fomentar el desarrollo de capacidades y la generación de sistemas productivos con enfoque agroecológico de las y los pequeños agricultores de la Agricultura Familiar Campesina, mediante la entrega de un sistema de asistencia técnica y financiamiento que les ayuden a participar de manera efectiva en el sistema agroalimentario del país.

3. Incentivar la asociatividad y el cooperativismo en las y los pequeños productores(as) de la Agricultura Familiar Campesina, como estrategia para desarrollar economías de escala que les permita insertarse competitivamente en los sistemas agroalimentarios y fomentar la gestión sostenible de los recursos naturales.

4. Impulsar la adopción de tecnologías apropiadas basadas en la naturaleza, por parte de las y los pequeños(as) productores (as) de la Agricultura Familiar Campesina, tanto en las actividades silvoagropecuarias como conexas, que les posibiliten la mitigación y adaptación al cambio climático y al acceso, conservación y optimización del agua, promoviendo con ello, el acceso a la comercialización justa, la economía circular, la reducción de pérdidas y de desperdicio de alimentos.

5. Modernizar la gestión organizacional de INDAP, incorporando el diseño e implementación de mecanismos de planificación, control, evaluación, transparencia y mejoramiento continuo de sus procesos, posibilitando con ello, la mejora en los resultados de sus programas institucionales.

### **Productos Estratégicos Institucionales**

1. Asistencia Técnica y Capacitación
2. Inversiones
3. Riego
4. Sustentabilidad de los suelos y mitigación del fenómeno de cambio climático
5. Servicios Financieros
6. Representación y participación de la agricultura familiar campesina

### **Cobertura Territorial**

El Instituto de Desarrollo Agropecuario es un Servicio dedicado a proporcionar apoyo a la agricultura familiar y busca ser una Institución que entregue un servicio de excelencia a sus usuarios/as, mejorando los resultados en el cumplimiento de la misión institucional, logrando que ellos alcancen una mayor competitividad y se

inserten sustentablemente en los mercados, nacionales e internacionales.

Está presente en todas las regiones del país a través de sus 16 direcciones regionales, 114 agencias de áreas y 22 oficinas de área.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

**Usuarios Internos:** El Director/a Regional deberá establecer relaciones con los clientes internos en el marco de las definiciones estratégicas de la institución, requiriendo de lineamientos y coordinación constante entre las medidas y acciones ejecutadas, las cuales tendrán repercusión nacional.

Entre ellas, se señalan las más relevantes:

- Director/a Nacional del Servicio: quien define los lineamientos a seguir en la región y a quien debe informar de los acontecimientos de la región y dar cuenta del cumplimiento de los objetivos.
- Subdirector/a Nacional: para proveer información relevante a nivel regional que contribuya a la toma de decisiones de carácter institucional.
- Jefes de División y Departamento del nivel central: Con quienes se establece un vínculo de coordinación y cooperación en las materias de competencia de cada uno de ellos.
- Directores/as Regionales: la relación se basa principalmente en la comunicación y cumplimiento de lineamientos comunes de ejecución de programas que se apliquen en las respectivas regiones.
- Jefes/as de Agencias de Área: De su región, quienes constituyen el equipo directivo de apoyo inmediato al Director/a Regional.
- Asociación de Funcionarios: Organización de representación de los funcionarios/as de la región, la cual está constituida por un directorio regional.
- Personal de la Región: Al cual el Director/a deberá conducir y supervisar en su actuar para el logro del cumplimiento de los objetivos del Servicio.

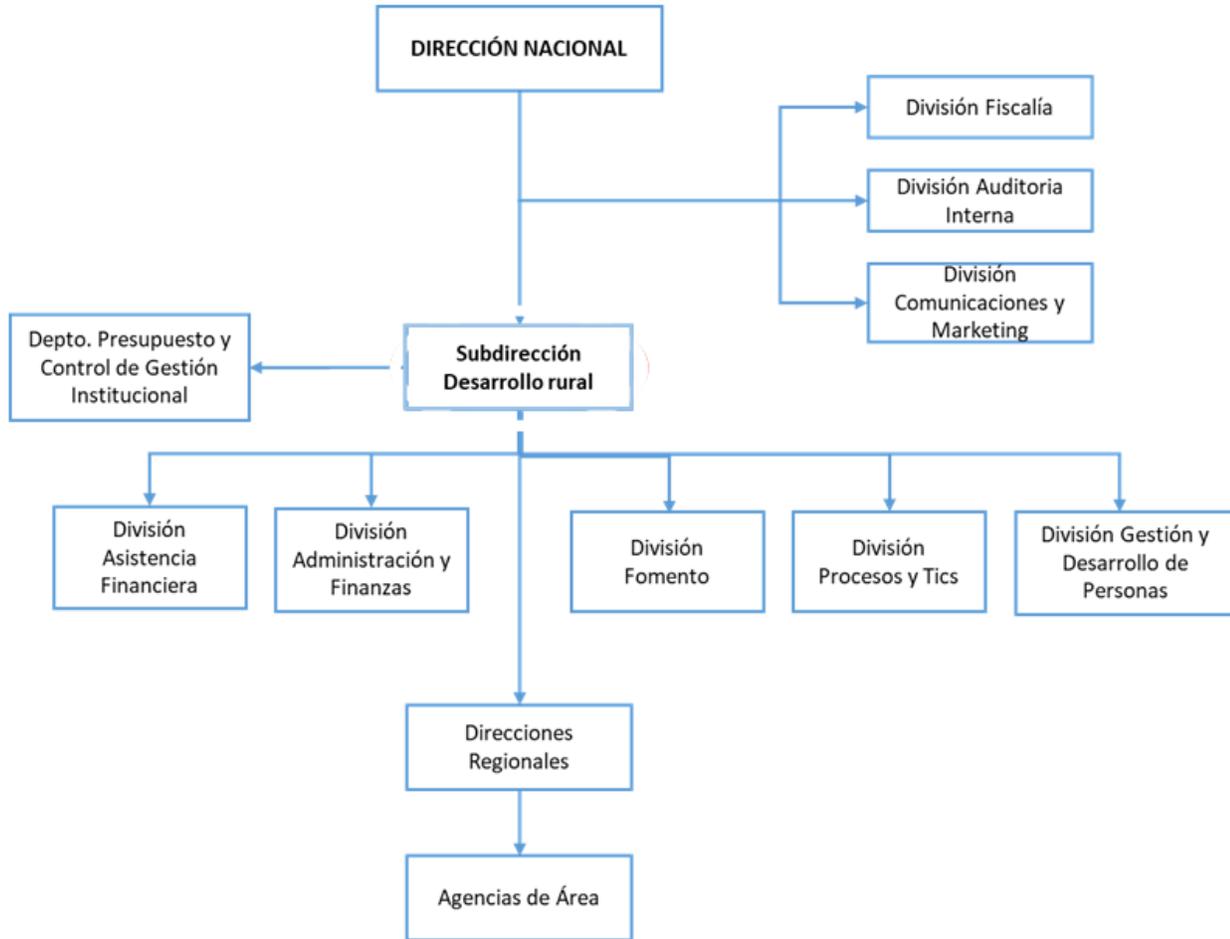
**Usuarios Externos:** Distintos agentes públicos y privados, nacionales e internacionales, como son las autoridades regionales, asociaciones de empresarios del sector u otras instituciones del Estado, con quienes debe ser capaz de articular acuerdos operacionales.

Los principales clientes externos de la institución, son los siguientes:

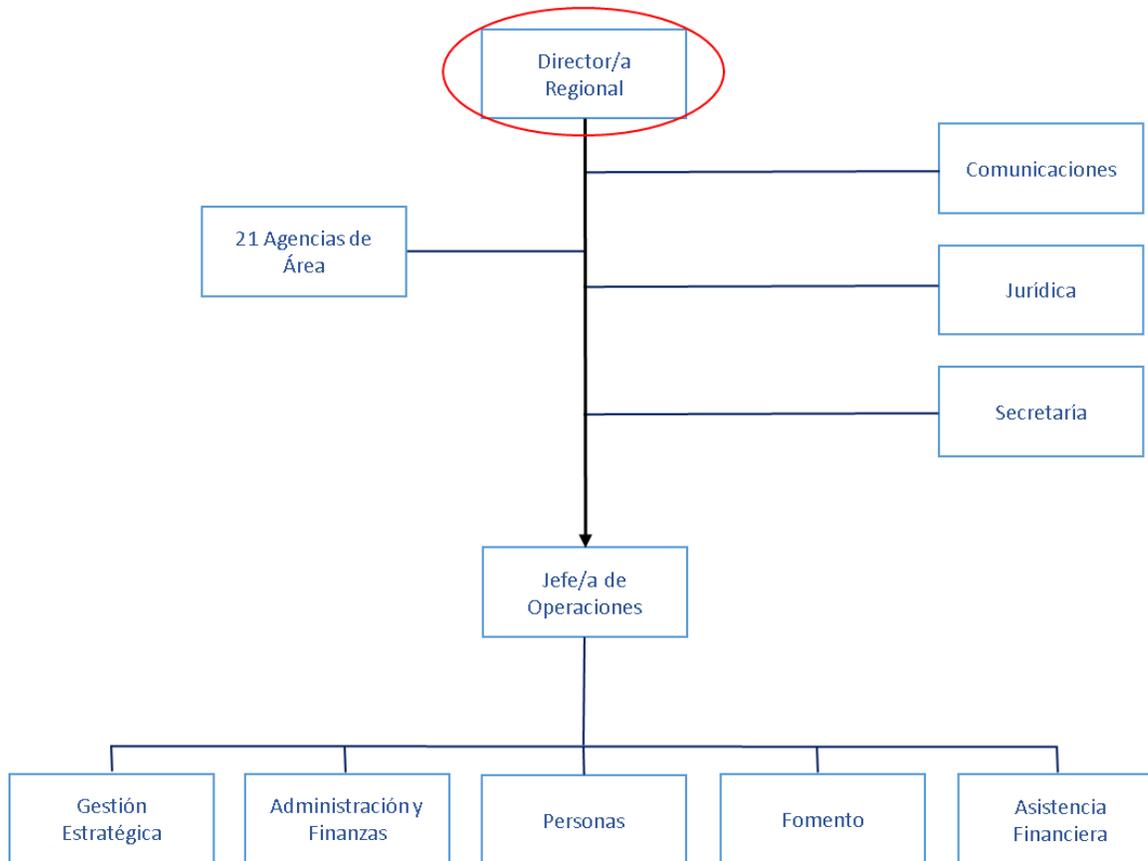
- El Gobierno Regional, especialmente con el/la Intendente/a y los gabinetes, compuestos por todas las Secretarías Regionales Ministeriales, para el desarrollo de su región en temas ambientales, de suelos, étnicos, agrícolas, ganadero y pecuarios.
- En el plano público, se coordina con el Secretario/a Regional Ministerial de Agricultura, con el/la Gobernador/a, Alcaldes/a, la Contraloría General de la República Regional y con las autoridades regionales de otros servicios del Ministerio de Agricultura, manteniendo una relación de cooperación y trabajo complementario, y municipios respectivos.
- Pequeños/as productores/as agrícolas y campesinos/as y sus organizaciones: Usuarios de los programas e instrumentos desarrollados por el Servicio. Cuentan con espacios de participación como son el Consejo Asesor de INDAP (CAN), los Consejos Asesores Regionales (CAR) y los Consejos Asesores de Área

(CADA), donde los/as pequeños/as agricultores/as señalan su opinión respecto a la implementación de políticas de la Institución.

### 3.4 ORGANIGRAMA



## Organigrama de la Dirección Regional



## Listado de cargos adscritos al Sistema

Los siguientes cargos del Instituto, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Nacional
- Subdirector/a Desarrollo Rural
- Jefe/a División Fiscalía
- Jefe/a División Gestión y Desarrollo de las Personas
- Jefe/a División Administración y Finanzas
- Jefe/a División Asistencia Financiera
- Jefe/a División Fomento
- Jefe/a División Auditoría Interna
- 16 Directores/a Regionales

## IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

### -Nombramiento

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

### -Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

-Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

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

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

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

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

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

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

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

\* Limitación a la norma establecida en el artículo 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 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.