

**DIRECTOR O DIRECTORA REGIONAL ATACAMA
INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO - INDAP
MINISTERIO DE AGRICULTURA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Atacama,
Copiapó

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO¹**



Al Director o la Directora 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 desarrollo de la agricultura regional, mediante el fomento productivo, mejorando la calidad de vida de los habitantes rurales.

Al asumir el cargo de Director o Directora 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 de las políticas del Servicio y del Ministerio de Agricultura.
2. Asesorar al Secretario/a Regional Ministerial de Agricultura de la Región y colaborar con éste en la coordinación de las instituciones del Estado que correspondan.
3. Elaborar los proyectos de presupuesto del Servicio en la Región y someterlos a la aprobación del Director Nacional del Servicio, en coordinación con el Secretario Regional Ministerial.
4. Implementar las políticas de fomento productivo institucional, a nivel regional, gestionando eficiente y eficazmente la plataforma de los servicios de Instituto de Desarrollo Agropecuario en beneficio de sus usuarios/as.
5. Velar por una oportuna y adecuada atención a los/as usuarios/as y organizaciones relacionadas con el servicio en la región.
6. 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 y desarrollo rural.
7. Dirigir, coordinar y evaluar al personal bajo su dependencia, guiándolos hacia el logro de los objetivos estratégicos y el cumplimiento de las metas de la región, generando óptimas relaciones laborales con su equipo e implementando buenas prácticas laborales que promuevan un clima laboral positivo, propiciando la igualdad de género, inclusión y no discriminación.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 04-07-2023
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. Beatriz Corbo.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

| | |
|----------------------------------------------------------|--------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 6 |
| Nº Personas que dependen indirectamente del cargo | 18 |
| Presupuesto que administra | M\$2.786.190 |

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

| DESAFÍOS | LINEAMIENTOS |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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>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 que incorporen un enfoque de eficiencia en el uso del recurso hídrico y pertinencia intercultural.</p> <p>1.3 Relevar aquellos programas de mayor interés para la región, según su vocación productiva.</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(a)s. | <p>2.1 Realizar un levantamiento de instancias de coordinación intersectorial con organismos públicos y privados 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> |
| 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 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 | <p>3.1 Implementar los compromisos regionales que deriven de la planificación estratégica institucional, poniendo especial atención en la ejecución eficiente y eficaz del presupuesto regional.</p> <p>3.2 Implementar los lineamientos y/o proyectos de desarrollo institucional en materia de procesos y personas, que permitan mejorar la calidad en la entrega de nuestros productos y servicios estratégicos a las y los usuarios</p> |

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

| | |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| que permitan mejorar la calidad en la atención de las y los usuarios. | generando buenas prácticas laborales. 3.3 Proponer e implementar un modelo de atención con perspectiva de género y pertinencia territorial, que permita mejorar la calidad de atención de nuestras (os) usuarias (os). |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

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 **27%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.395.000.-** 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) **\$3.717.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.752.000.-

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 *³

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.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en fomento productivo y/o materias silvoagropecuarias en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en políticas de desarrollo rural y/o pobreza, género y/o inclusión**.

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años. Es un criterio excluyente.**

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

³ 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. GESTIÓN DE REDES</p> <p>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.</p> |
| <p>C4. 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>C5. 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> |

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

| | |
|----------------------------------------------|----------------|
| Dotación Total (planta y contrata) | 1.600 |
| Presupuesto Anual | M\$350.867.821 |

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 23 oficinas de área.

Misión Institucional

Contribuir al desarrollo rural sostenible e inclusivo, fortaleciendo la Agricultura Familiar Campesina, sus integrantes y sus organizaciones, mediante acciones integrales, tendientes a fortalecer el desarrollo social, cultural, productivo y ambiental, de mujeres, hombres, jóvenes y pueblos originarios en los territorios, con énfasis en la sostenibilidad, agricultura ecológica, seguridad y soberanía alimentaria y nutricional.

Visión Institucional

Ser al 2026, un servicio moderno e innovador, que posibilite dar respuesta a los desafíos estructurales y emergentes de los distintos subgrupos de la Agricultura Familiar Campesina, así como de sus comunidades rurales e indígena, integrando en su accionar el enfoque de género, territorial, ecológico y participativo en la definición de las acciones y su implementación.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Contribuir al desarrollo rural sostenible en los territorios, a través del fortalecimiento de los diferentes subgrupos de la Agricultura Familiar Campesina, colaborando con ello, a mejorar la calidad de vida de las comunidades rurales.
2. Impulsar la generación de capacidades, promover el emprendimiento y el desarrollo de los sistemas productivos agropecuarios, agroecológicos y/u orgánicos, en conjunto con las actividades conexas de los(as) pequeños(as) agricultores(as) de la Agricultura Familiar Campesina, mediante la entrega de un sistema de asistencia técnica y financiamiento (incentivos y créditos), que los conduzca a generar de forma competitiva, sostenible y diversificada, productos orientados a satisfacer las necesidades de las y los consumidores.
3. Promover planes, políticas, programas, iniciativas, proyectos e instrumentos, con enfoque sostenible y territorial, que acerquen a los(as) pequeños(as) agricultores(as) de la Agricultura Familiar Campesina al mercado, impulsando la producción limpia, comercialización justa, economía circular, reducción de pérdidas y desperdicio de alimentos.
4. Incentivar la asociatividad y cooperativismo en los(as) pequeños(as) productores(as) y campesinos de la Agricultura Familiar Campesina, de manera de propiciar la generación de economías de escala y circular, aumento de su productividad, gestión sostenible de los recursos naturales y la biodiversidad, y que

posibilite con ello, mejorar su inserción competitiva en los mercados formales, así como también en los diferentes canales dinámicos de comercialización.

5. Impulsar la adopción de tecnologías apropiadas por parte de los(as) pequeños(as) productores (as) y campesinos(as), tanto en las actividades silvoagropecuarias como conexas, de manera de posibilitar el acceso, conservación y optimización del aprovechamiento del agua, contribuyendo a la mitigación y adaptación al cambio climático (déficit hídrico, riesgos agroecológicos, disminución de la sequía) mediante soluciones convencionales y basadas en la naturaleza del sector agrícola.

6. Modernizar la gestión organizacional del INDAP, incorporando el diseño e implementación de mecanismos de 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.

Específicamente la Región de Atacama es una región considerada de características extremas por las largas distancias entre sus pueblos y ciudades. Posee un clima semiárido con bajos niveles de precipitaciones que se ha ido agravando, generando condiciones de sequía o escasez hídrica permanente.

La producción agrícola se concentra en dos de sus cuencas, en los ríos Copiapó y Huasco, la primera con gran presencia de cultivo de uva de exportación con presencia de hortalizas y olivos en los sectores bajo y medio del valle. Por su parte, el Valle del Huasco se caracteriza por mayor presencia de pequeña agricultura donde destacan olivos y hortalizas en el sector bajo y medio, uva pisquera y de mesa, además de frutales varios en los sectores altos.

Comunidades indígenas diaguitas pueblan vastos sectores del valle de río Huasco, mientras que en la provincia de Copiapó y Chañaral se constata la presencia de comunidades indígenas en la cordillera, la mayoría de ellos pertenecientes a la etnia colla que se dedican a la actividad criancera.

Dentro de los principales rubros desarrollados en la región se encuentran:

- Uva de Mesa
- Olivo
- Hortalizas

Rubros potenciales para ampliar su comercialización, tanto a nivel nacional como internacional son:

- Olivos (hacia Estados Unidos y Oceanía).

- Uva de Mesa (Hacia Asia y Europa).
 - Hortalizas (Hacia Santiago y Zona Norte (Antofagasta).
 Otro potencial rubro a desarrollar es el turismo rural, a objeto de aprovechar las características de cada territorio, orientado a público regional, nacional e internacional.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El Director o la Directora 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.

Los principales clientes internos son:

- Dirección 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.
- Subdirección Nacional: para proveer información relevante a nivel regional que contribuya a la toma de decisiones de carácter institucional.
- Jefaturas 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 o Directoras 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 o Jefas de Agencias de Área: De su región, quienes constituyen el equipo directivo de apoyo inmediato a el Director o la Directora Regional
- Asociación de Funcionarios y Funcionarias: Organización de representación de los/as funcionarios/as de la región, la cual está constituida por un directorio regional.
- Personal de la Región: Al cual el Director o Directora, deberá conducir y supervisar en su actuar para el logro del cumplimiento de los objetivos del Servicio.

Los principales clientes externos son:

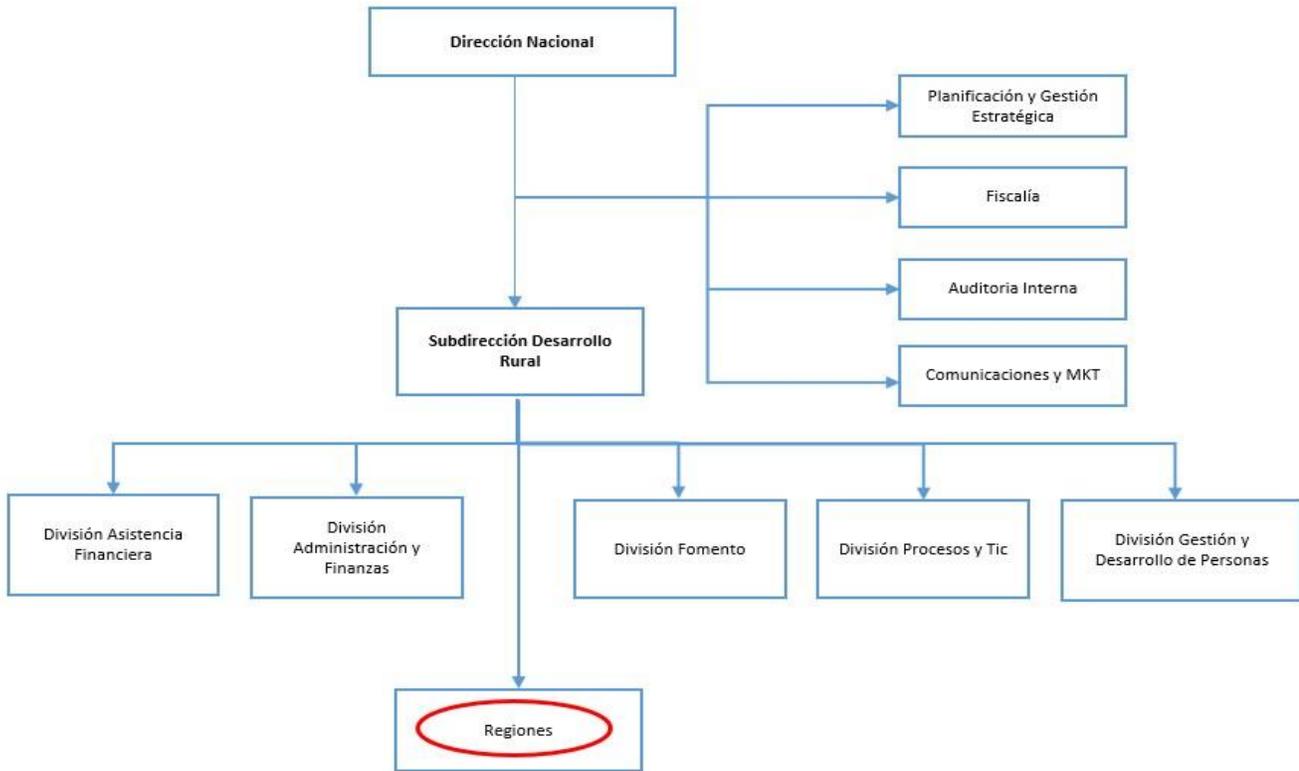
Distintos agentes públicos y privados, nacionales e internacionales, como son las autoridades regionales, asociaciones de empresarios del sector u otras instituciones del Estado, con quienes debe ser capaz de articular acuerdos operacionales:

- 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 o la Secretaria Regional Ministerial de Agricultura, con el Gobernador o la Gobernadora, Alcaldes o Alcaldesas, 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.

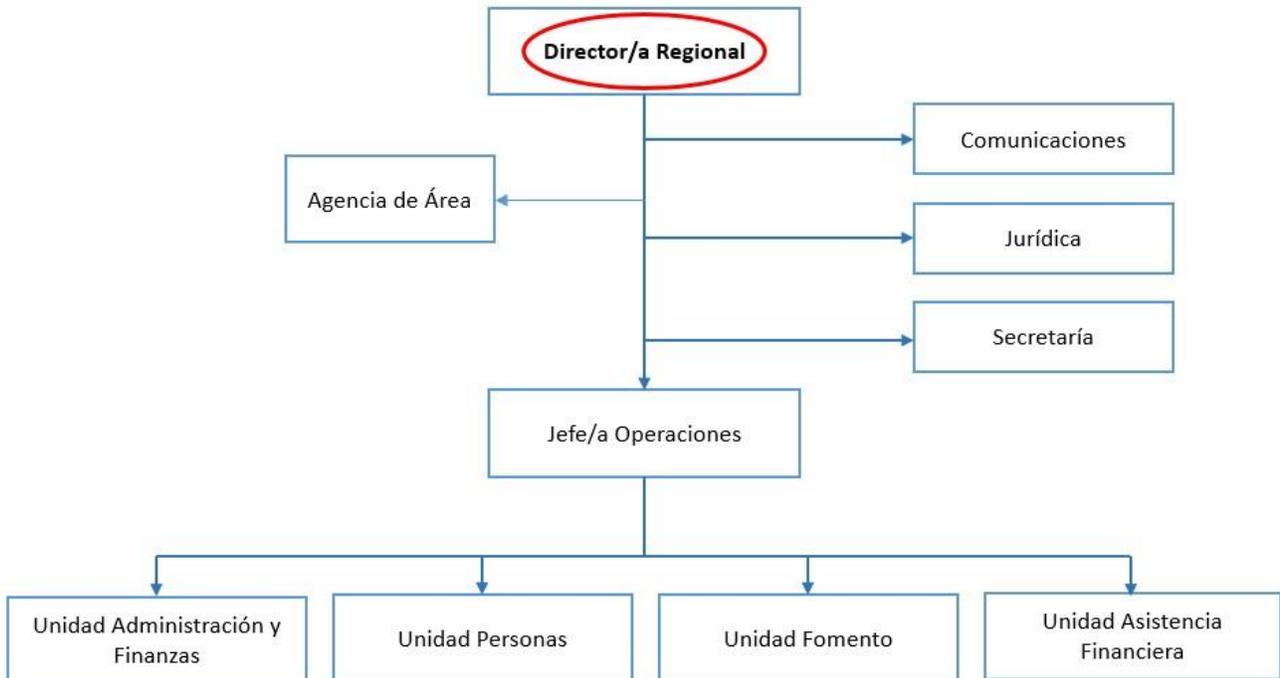
- Pequeños/as Productores/as agrícolas y campesinos/as y sus organizaciones: Usuarios de los programas e instrumentos desarrollados por el Servicio. Cuentan con espacios de participación como son el Consejo Asesor de INDAP (CAN), los Consejos Asesores Regionales (CAR) y los Consejos Asesores de Área (CADA), donde los/as pequeños/as agricultores/as señalan su opinión respecto a la implementación de políticas de la Institución.
- Actores claves: Consultores de los servicios de fomento y Universidades.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama Instituto de Desarrollo Agropecuario



Organigrama Dirección Regional



Región de Atacama

Agencias de Área: 2

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, de todas las regiones del país.

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 o la interesada 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 o la directiva designado o designada renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro u otra 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 y funcionarias 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 y directivas públicas, 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 y funcionarias.

- 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 y funcionarias 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 directoras/es o consejeras/os, 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, las y 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/as o consejeros/as, 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/a o consejero/a 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/as funcionarios/as 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/la alto/a 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/las altos directivos públicos.

Los/las 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/las 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/las 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, 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/as 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/las 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.

