

DIRECTOR O DIRECTORA REGIONAL DE TARAPACÁ¹
SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA - SERNAPESCA
MINISTERIO ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Iquique, Región de Tarapacá

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Director o Directora Regional de Tarapacá del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, le corresponde conducir la Dirección Regional y representar al Director o Directora Nacional en la región, para lo cual debe gestionar el cumplimiento de la normativa pesquera, acuícola, sanitaria y ambiental en la zona, de acuerdo a la política institucional, y los acuerdos internacionales, con el fin de resguardar la conservación de los recursos hidrobiológicos y su medio ambiente, contribuyendo así a la sustentabilidad del sector pesquero y acuícola.

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

1. Asesorar al Director/a Nacional del Servicio respecto del escenario sectorial y regional, velando por el cumplimiento de los objetivos institucionales.
2. Asesorar a las autoridades regionales en temas sectoriales, acordes con la política gubernamental, pesquera y de acuicultura vigentes, y los lineamientos institucionales.
3. Gestionar el programa regional de fiscalización, velando porque las actividades de monitoreo, control y vigilancia que se ejecuten cumplan con la aplicación de metodologías, protocolos y estándares definidos por la Dirección Nacional los que tienen como propósito incrementar la eficacia de tales actividades y hacer un mejor uso de los recursos que se disponen para este fin.
4. Gestionar los procesos sancionatorios, con énfasis en aquellos con sanciones administrativas, de manera que se integren aspectos técnicos y jurídicos que incrementen las probabilidades de éxito.
5. Liderar las labores de difusión normativa y atención de usuarios tendientes a facilitar el cumplimiento, conforme a las políticas institucionales.
6. Liderar, tanto a su equipo de trabajo como los recursos financieros, y efectuar un control interno eficiente y efectivo, con el fin de cumplir con los objetivos del Servicio en la región.
7. Velar por el cumplimiento de las metas, compromisos e indicadores de gestión de la Dirección Regional.
8. Cumplir con las funciones específicas contempladas en el artículo 31 del DFL 1 del 2014 del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 25-06-2024
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Beatriz Corbo

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	3
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	29
Presupuesto que administra	\$ 74.018.232.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer el rol fiscalizador de SERNAPESCA en el ámbito de la pesca, de modo de fomentar el cumplimiento, por parte de los usuarios/as sectoriales, de la normativa cuya fiscalización es de competencia del Servicio.	1.1 Diseñar, implementar, monitorear y evaluar el Programa Regional de Fiscalización (PRF), en el ámbito de las pesquerías, conforme a los lineamientos del Comité Nacional de Fiscalización (CNF) y procedimientos del Modelo de Fiscalización Documental (MFD), considerando la participación de integrantes de la Red SUSTENTA.
2. Fortalecer la gestión sancionatoria en el marco del proceso de fiscalización integral que desarrolla el Servicio.	2.1 Diseñar una estrategia para asegurar la vinculación de los procedimientos sancionatorios regionales con las prioridades establecidas para la región, en el Plan Nacional de Fiscalización.
3. Promover acciones para facilitar el cumplimiento a nuestros/as usuarios/as sectoriales, de las normativas cuyo control ha sido delegado a Sernapesca.	3.1 Diseñar, implementar y monitorear un Programa Regional para promover y/o facilitar el cumplimiento a nuestros/as usuarios/as sectoriales, que habitan en zonas rurales o en condiciones de aislamiento geográfico.
4. Fortalecer la gestión interna de la Dirección Regional a través de la implementación de un programa de supervisión que permita fortalecer el control interno y la transversalización del enfoque de género ³ en el ejercicio de sus funciones.	4.1 Diseñar e implementar un programa de supervisión para fortalecer el control interno de la probidad. 4.2 Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de gestión de su equipo de trabajo.

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

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

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 **22%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.700.000.-** 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) **\$3.910.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.281.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos 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, jefatura o coordinación de equipos en materias relacionadas a la fiscalización, ya sea en el ámbito público o privado, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en ámbitos de comunicación estratégica, gestión de personas y/o gestión de datos**

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

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

⁴ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por **el/la mismo/a candidato/a**. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

2.3 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 generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.</p>
<p>C3. GESTIÓN DE REDES</p> <p>Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.</p>
<p>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.</p>
<p>C5 LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</p> <p>Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1.134
Presupuesto Anual	\$ 42.324.969.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura es una institución dependiente del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, encargada de ejecutar la política pesquera y de acuicultura nacional y fiscalizar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias que le son aplicables con fines de sustentabilidad.

Misión Institucional

Contribuir a la sustentabilidad del sector y a la protección de los recursos hidrobiológicos y su medio ambiente, a través de una fiscalización integral y gestión sanitaria que influye en el comportamiento sectorial promoviendo el cumplimiento de las normas.

Los Objetivos Estratégicos Institucionales son:

- Aumentar la efectividad de nuestras estrategias de fiscalización, mediante alianzas de cooperación con otros organismos públicos fiscalizadores y con la incorporación de un proceso estructurado e integrado de gestión de riesgos, que permita focalizar la atención en incumplimientos de mayor impacto en la sustentabilidad de la pesca y acuicultura, con miras a una disuasión de las conductas transgresoras más críticas.
- Incrementar la calidad de los servicios entregados a nuestros usuarios y usuarias, para facilitarles el cumplimiento de normas del ámbito de acción del Servicio, mediante soluciones pertinentes, oportunas y con enfoque de género, logrando aumentar su nivel de satisfacción.
- Mejorar la comunicación con la ciudadanía, considerando el enfoque de género, para promover el cumplimiento de la normativa sectorial, mediante acciones que le permitan conocer y comprender la importancia de su rol en el respeto de las medidas de conservación de los recursos hidrobiológicos y ecosistemas acuáticos, buscando así disminuir su comercialización ilegal.
- Incorporar la perspectiva de género mediante la adopción de medidas para transversalizar su aplicación en la gestión interna y en la entrega de nuestros servicios, con miras a ser una institución inclusiva que promueve ambientes de trabajo saludables y una atención equitativa a las personas.

Productos Estratégicos Institucionales

Fiscalización Integral: La fiscalización comprendida como un proceso continuo y articulado que incluye desde la gestión de la norma hasta la penalización de los incumplimientos detectados y que está orientada a influir sobre el comportamiento sectorial de manera que éste sea compatible con la sustentabilidad de las actividades pesqueras y de acuicultura.

Servicios habilitantes y entrega de información sectorial a usuarios y ciudadanía: Administración de los registros pesqueros y de acuicultura, en los cuales es obligatorio estar inscrito para ejercer la actividad. Generación y distribución de las estadísticas sectoriales. Entrega de información en apoyo a políticas públicas. Entrega de servicios (trámites) con estándares que

faciliten al usuario el cumplimiento de la normativa.

En términos de usuarios sectoriales, al Director/a Regional de Tarapacá le corresponde relacionarse principalmente con:

1. Armadores artesanales.
2. Armadores industriales.
3. Plantas elaboradoras de productos pesqueros y acuícolas.
4. Organizaciones gremiales o sindicales sectoriales.
5. Titulares de centros de cultivo de especies hidrobiológicas.
6. Importadores de productos pesqueros y acuícolas.
7. Exportadores de productos pesqueros y acuícolas.
8. Pescadores artesanales.
9. Pescadores recreativos.
10. Empresas comercializadoras de productos pesqueros y de acuicultura.
11. Transportes terrestres y marítimos de productos pesqueros y de acuicultura.
12. Agencias aduaneras.
13. Laboratorios, entidades de análisis y/o de muestreo autorizados.
14. Organismos del Estado.
15. Organismos Internacionales.
16. Organismos no Gubernamentales.
17. Universidades y Centros de Estudio e Investigación.
18. Ciudadanía

Contexto externo

La institucionalidad pública pesquera del Estado de Chile está compuesta por dos actores principales: la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura (SUBPESCA) encargada de formular las políticas y generar el marco regulatorio de estas actividades y el Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura (SERNAPESCA) que cumple un rol fiscalizador de esta normativa y es el encargado de realizar el control sanitario de los productos pesqueros de exportación. Ambas instituciones interactúan a su vez con el Instituto de Fomento Pesquero (IFOP) que aporta conocimientos científicos en el proceso de adopción de decisiones regulatorias sectoriales; así como con el Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura a pequeña escala (INDESPA).

SERNAPESCA, de acuerdo con la Ley de Pesca, fiscaliza el cumplimiento de la legislación pesquera y acuícola junto a la Armada y Carabineros de Chile, según su jurisdicción. Además, dado el rol sectorial, SERNAPESCA, se vincula con otros organismos fiscalizadores del Estado como, Servicio de Impuestos Internos, Servicio Nacional de Aduana, Servicio de Salud, Servicio Agrícola y Ganadero, Policía de Investigaciones entre otros.

Así mismo, SERNAPESCA interactúa con agentes sectoriales constituidos principalmente por armadores de embarcaciones artesanales e industriales con sus respectivas tripulaciones, organizaciones de pescadores artesanales con autorización para administrar y explotar áreas de manejo, plantas de elaboración de recursos hidrobiológicos (orientadas especialmente a productos de exportación), centros de cultivo, además de los proveedores de servicios asociados a estas actividades (laboratorios, certificadores, transportes de peces de cultivo, talleres de redes, transportistas, comercializadoras, entre otros). Por la dinámica propia del sector se requiere, además, de la coordinación y trabajos conjuntos con un gran número de organizaciones públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales y diversos centros de estudios.

Por otro lado, SERNAPESCA debe participar en los Comités de Manejo de

pesquerías, instancia clave en la administración participativa de los recursos pesqueros. Todo lo anterior implica proveer antecedentes en las instancias del Estado y privadas a objeto de contribuir en la definición de políticas públicas adecuadas y efectivas para el sector pesquero y acuícola nacional.

Además, las Direcciones Regionales del Servicio deben asesorar en materias sectoriales a las autoridades regionales, interactuando y participando en comités donde sean convocados, en el Consejo Zonal de Pesca, por las Secretarías Regionales Ministeriales, en especial la de Economía, aportando antecedentes sectoriales.

Contexto interno

SERNAPESCA se encuentra impulsando una transformación en su quehacer en respuesta a cambios en su entorno y actualmente la estrategia fiscalizadora busca influir en las conductas de los actores sectoriales para contribuir a la sustentabilidad sectorial. Para ello SERNAPESCA ha ampliado su modelo de fiscalización intensificando acciones para facilitar el cumplimiento e involucrar a los ciudadanos en la protección de los recursos pesqueros y el medioambiente en que se desarrollan.

En este contexto, para fortalecer la capacidad institucional se han identificado cuatro grandes desafíos que constituyen los ejes fundamentales para concretar dicha modernización, los cuales corresponden a los objetivos estratégicos del Servicio.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos

El/la Director/a Regional de la Región de Tarapacá mantiene una relación directa y de comunicación permanente con el/la Director/a Nacional, ya que es su representante en la región a su cargo, ejecutando los lineamientos estratégicos, acorde a la política institucional y las directrices de la dirección nacional, participando además en la formulación de las políticas y estrategias institucionales.

Asimismo, debe interactuar con el equipo directivo de nivel nacional, constituido por el/la Director/a Nacional, Subdirectores/as, Jefes/as de Departamento, y Unidades, Auditor/a Interno/a y Asociaciones de Funcionarios. Se ha puesto énfasis en este período en la interacción que debe fortalecerse entre la comunidad de Directores/as Regionales, para asegurar el alineamiento estratégico institucional. Le corresponde entonces informar a sus equipos respecto de los avances del cumplimiento sobre las metas y los posibles incumplimientos de los distintos programas técnicos, proponiendo la implementación de acciones innovadoras y optimizadoras.

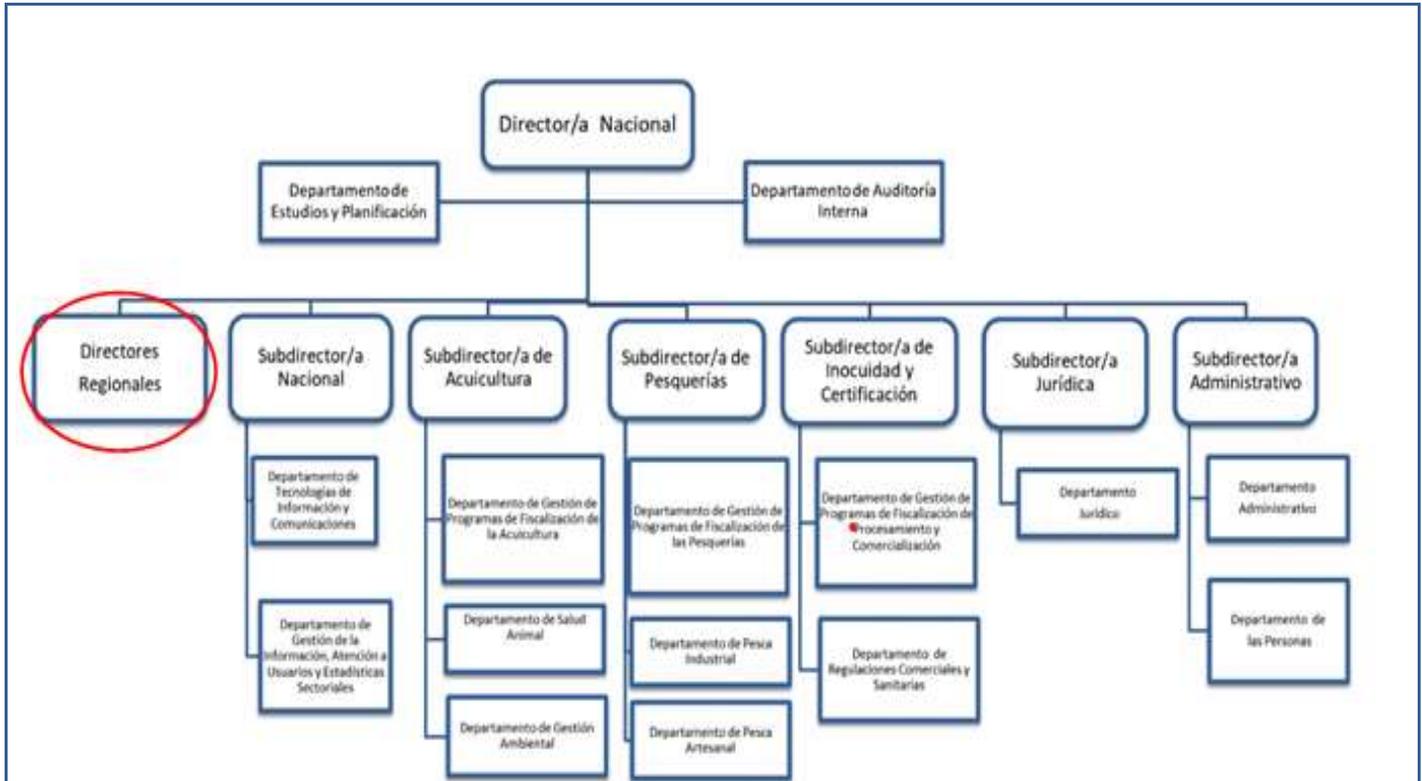
Clientes Externos

El/la Director/a Regional de la Región de Tarapacá se relaciona con instituciones tanto públicas como privadas. Se relaciona e interactúa con los agentes sectoriales, tales como los actores del sector industrial extractivo y elaborador; centros de cultivo; empresas exportadoras de productos pesqueros; y pescadores artesanales, en materias relacionadas con la normativa pesquera, iniciativas gubernamentales nacional y regional relacionadas con el sector pesquero.

También se relaciona con organismos e instituciones ligadas directas

o indirectamente al sector pesquero, como la Armada, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones, Servicio de Impuestos Internos y Servicio Nacional de Aduana, para articular y coordinar actividades de fiscalización; asesorar en materias sectoriales a las autoridades regionales aportando antecedentes sectoriales que respalden decisiones adoptadas; interactúa a través del Director Zonal de Pesca con la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura en la aplicación de regímenes y medidas de administración pesquera de interés regional; con el Instituto de Fomento Pesquero; Universidades; entre otras, en materias de estudios de recursos hidrobiológicos.

3.4 ORGANIGRAMA



Organigrama regional



Los cargos Directivos del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, que se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, son:

- Director/a Nacional.
- Subdirector/a Nacional.
- Subdirector/a Nacional de Acuicultura.
- Subdirector/a de Pesquerías.
- Subdirector/a de Inocuidad y Certificación
- Subdirector/a Administrativo.
- Subdirector/a Jurídico.
- 15 Directores/as Regionales.

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

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno 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 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, 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 2025, 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.