

**JEFE O JEFA DIVISIÓN GESTIÓN ESTRATÉGICA <sup>1</sup>**  
**SERVICIO AGRÍCOLA Y GANADERO – SAG**  
**MINISTERIO DE AGRICULTURA**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

El Jefe o Jefa de la División Gestión Estratégica le corresponderá liderar y gestionar el ciclo presupuestario y cada uno de los procesos que lo componen como la planificación estratégica, formulación presupuestaria, evaluación, discusión y aprobación y le ejecución del mismo, así como también la programación de los recursos, con el fin de resguardar que su distribución y asignación esté alineada a los principales desafíos y requerimientos del Servicio, fortaleciendo las prácticas e instancias de toma de decisión tácticas y estratégicas de la institución.

Al asumir el cargo de Jefe o Jefa de División Gestión Estratégica, le corresponderá:

1. Asegurar la sustentabilidad y crecimiento institucional presupuestario.
2. Ejecutar los procesos de planificación institucional, tanto estratégica de mediano y largo plazo, como la planificación operativa anual, abordando los aspectos de programación de los recursos técnicos institucionales como la formulación y distribución presupuestaria.
3. Liderar los procesos de prefactibilidad, control y evaluación de los proyectos institucionales
4. Diseñar e implementar procedimientos de recolección y sistematización de información y herramientas de control y seguimiento de la gestión institucional, reportando a las diferentes unidades del SAG, de manera periódica y oportuna sobre el desempeño y cumplimiento de los indicadores, compromisos y metas del SAG.
5. Coordinar, controlar y promover la mejora continua de los procesos y servicios que la institución gestiona y provee.
6. Contribuir a la mejora de la gestión institucional y a las instancias de toma de decisiones del Servicio, a través de la elaboración y difusión de estudios y análisis de información interna y de entorno, que apoyen la gestión y cumplimiento de la misión de la Institución.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	6
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	22
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$1.170.439

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

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Liderar la implementación de la planificación estratégica, para alcanzar los objetivos definidos por la institución.	<p>1.1 Generar los análisis internos y externos para la generación de la estrategia institucional.</p> <p>1.2 Conducir el proceso participativo de generación del mapa estratégico institucional.</p> <p>1.3 Establecer procesos de revisión de la estrategia cada vez que existan cambios en el entorno organizacional y/o cambios en las prioridades del Servicio.</p> <p>1.4 Proponer e implementar un método de seguimiento continuo del plan estratégico, resguardando su oportuna ejecución a nivel nacional.</p>
2. Contribuir a mejorar y fortalecer la gestión institucional y a facilitar los procesos de toma de decisiones de las distintas unidades del Servicio.	<p>2.1 Revisar y proponer mejoras a los instrumentos y herramientas de planificación y control de gestión institucional que permitan monitorear permanentemente el cumplimiento de objetivos y metas institucionales, así como de la ejecución presupuestaria.</p> <p>2.2 Retroalimentar continuamente a las diferentes unidades del Servicio de modo que de manera oportuna puedan tomar decisiones que mejoren su gestión.</p>
3. Liderar las acciones de actualización e innovación de los procesos institucionales.	<p>3.1 Proponer e implementar la metodología y la documentación institucional para la gestión y mejora de los procesos.</p> <p>3.2 Proponer e implementar la metodología y canales para la gestión de la Innovación Institucional.</p>

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

	3.3 Fortalecer el sistema de Gestión de Calidad bajo los estándares de la NCh-ISO 9001:2015.
4. Optimizar la gestión de datos y estudios institucionales.	4.1 Fortalecer la política de Gestión de Datos de la Institución. 4.2 Generar una estrategia y metodologías para la gestión de datos y estudios institucionales. 4.3 Generar equipos de trabajo en las divisiones de la Institución para la gestión de datos e información.
5. Establecer al interior de la División, las condiciones para mantener en un alto estándar la gestión en el ámbito de las personas, impulsando medidas que promuevan ambientes laborales que propicien la igualdad de género y no discriminación.	5.1 Promover e implementar acciones que permitan mantener un buen clima laboral al interior de la División. 5.2 Desarrollar acciones que fomenten la motivación laboral y/o las competencias laborales de los funcionarios de su División. 5.3 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género <sup>3</sup> que integren a todas las personas que se desempeñan bajo su dependencia.

#### 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 **4º** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **47%**. Incluye las asignaciones de modernización y estímulo fito y zoonosanitaria. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.629.000.-** 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) **\$4.856.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.175.000.-**

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.

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

## II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS LEGALES <sup>4</sup>

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

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años..

Fuente Legal: artículo 2° del DFL N° 29, de fecha 07 de diciembre de 2023, del Ministerio de Agricultura.

### 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, en materias de planificación estratégica, presupuesto o finanzas y sistemas de control de gestión, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en Políticas públicas en el ámbito silvoagropecuario, finanzas públicas, gestión estratégica en el ámbito público\*\*.

**\*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.**

Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años.

### 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

#### 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.

<sup>4</sup> Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por **el/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.

**2.4  
COMPETENCIAS  
PARA EL  
EJERCICIO DEL  
CARGO**

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

<b>COMPETENCIAS</b>	
<b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	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.
<b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	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.
<b>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	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.
<b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b>	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.
<b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b>	Capacidad para promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos. Implica la identificación de oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización.

**III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO**

**3.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	4.463
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$163.759.221

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
SERVICIO**

El Servicio Agrícola y Ganadero (SAG) es el organismo oficial encargado de apoyar el desarrollo silvoagropecuario nacional, generando políticas de sanidad vegetal y animal, de recursos naturales renovables y calidad agroalimentaria.

Para el cumplimiento de este objetivo se establece como un Servicio funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, con plena capacidad para adquirir, ejercer derechos y contraer obligaciones, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del

Ministerio de Agricultura.

El SAG define como su misión: "Proteger y mejorar la condición fito y zoonosanitaria de los recursos productivos, y conservar los recursos naturales renovables del ámbito silvoagropecuario del país, controlando los insumos y productos, a través de la elaboración, actualización y aplicación de la normativa vigente, para contribuir al desarrollo sustentable y competitivo del sector."

**Los Objetivos Estratégicos Institucionales son:**

- Fortalecer el patrimonio fito y zoonosanitario del país para apoyar el desarrollo sustentable y competitivo del sector silvoagropecuario nacional velando por el cumplimiento de la normativa de los ámbitos de acción del Servicio.
- Conservar y proteger los recursos naturales renovables de competencia del SAG, conforme a las normas vigentes.
- Simplificar y agilizar la gestión de los servicios entregados para una mejor y oportuna atención a usuarios/as, a través de la generación y actualización de normativas y procedimientos.
- Promover el uso de nuevas tecnologías, mediante el desarrollo, implementación y mejora de sistemas de información, para potenciar las capacidades técnicas del Servicio.

El ámbito de acción del SAG es el sector silvoagropecuario nacional, conformado por un subsector productor o primario de la economía, que incluye agricultura, ganadería y forestal (producción de semillas, hortalizas, frutas, forrajes, viñas, forestal, producción ganadera, entre otros); un subsector transformador o secundario que incorpora valor agregado a los productos primarios (producción de vinos, derivados lácteos, productos cárnicos, congelados, entre otros); y las actividades productoras y comercializadoras de bienes y servicios para desarrollar la actividad silvoagropecuaria (plaguicidas, fertilizantes, fármacos, alimentos para animales, entre otros); lo que determina la gran diversidad de **usuarios/clientes/beneficiarios del SAG**, que reciben los diferentes bienes y servicios que el Servicio entrega:

- Agencias aduaneras y usuarios/as de medios de transporte y pasajeros/as que ingresan al país.
- Dueños/as de mataderos y de centros de faenamiento para autoconsumo (CFA), de frigoríficos de productos cárnicos, transportistas de ganado y de carne, establecimientos que procesen, desposten o manipulen carne para la comercialización.
- Tenedores de viveros y/o de establecimiento de depósitos de plantas, comerciantes de semillas y/o de plantas frutales, ornamentales, multiplicadores de semillas y obtentores de variedades vegetales protegidas.
- Quienes fabrican e importan plaguicidas, distribuyen, almacenan, aplican plaguicidas y locales de venta de plaguicidas.
- Quienes fabrican, distribuyen, importan y/o comercializan fertilizantes.
- Establecimientos productores, importadores, expendios y comercializadores de medicamentos para uso veterinario.
- Productores/as de agricultura orgánica.
- Agricultores/as beneficiados por el sistema de incentivos para la sustentabilidad agroambiental de los suelos agropecuarios y usuarios/as silvoagropecuarios con

instrumentos de gestión ambiental.

-Personas naturales y jurídicas acreditadas en el sistema nacional de acreditación de terceros.

-Productores/as, envasadores, comerciantes, importadores y exportadores de alcoholes etílicos y bebidas alcohólicas.

-Productos silvoagropecuarios derivados de la actividad productora o primaria, y de la actividad elaboradora o transformadora.

Entre los principales **bienes y servicios** que el SAG provee a la comunidad se encuentran:

- Equipaje acompañado, medios de transportes y mercancías de competencia del SAG, controlados para ingreso, importación o tránsito por territorio nacional, prevenir y disminuir el riesgo de introducción al país de agentes causante de enfermedades transfronterizas de los animales, plagas reglamentadas de los vegetales o de especies invasoras. El control se realiza al ingreso del equipaje acompañado de pasajeros/as, tripulantes y medios de transporte, importaciones silvoagropecuarias y otros artículos reglamentados. Entre las acciones que se desarrollan está la pre frontera, previa a autorizar el ingreso de productos silvoagropecuarios al país. Además, las cuarentenas de posentrada que se realizan en el territorio nacional previo a su internación definitiva y las mercancías de atingencia SAG en tránsito por territorio nacional, así como también en su ingreso y salida, las que deben cumplir la regulación vigente y condiciones de resguardo durante su permanencia o traslado por el país.

- Programas de vigilancia, control, supresión y erradicación de enfermedades y plagas silvoagropecuarias, para la mantención actualizada y sistematizada de la información fito y zoonosanitaria nacional e internacional, permitiendo conocer el proceso epidémico de enfermedades y plagas, así como de los factores de riesgo de introducción y/o diseminación de ellas, mediante la realización de monitoreo de plagas y enfermedades de importancia cuarentenaria y económica y estudios de análisis de riesgo, sistema de atención de denuncias, como los más relevantes. De la evaluación fito y zoo sanitaria que se realiza con la información disponible, el SAG toma acciones de carácter nacional o regional que pretenden controlar o eliminar una enfermedad o plaga existente en el país y que por su importancia económica o su impacto sanitario se prioriza su intervención.

- Normativa sobre protección de los recursos naturales renovables del ámbito silvoagropecuario, velar por la protección, mantención y mejora de las condiciones de los recursos naturales que inciden en la producción agropecuaria nacional: participar en instancias de protección de especies y cumplimiento de acuerdos internacionales en materia ambiental; fomentar el manejo de factores incidentes en la producción silvoagropecuaria mediante aplicación de normativa de protección de flora y fauna; velar por el cumplimiento de normativa de suelos agropecuarios, gestionando informes, certificaciones e instrumentos de incentivo; evaluar componentes ambientales que sustentan el desarrollo del sector silvoagropecuario; gestión técnica en normativa del Sistema Nacional de Certificación de Productos Orgánicos Agrícolas y acuerdos internacionales; diseño, mantención de sistemas geoespaciales y generación de información espacial del sector agropecuario.

- Estrategias de negociación internacional, en las áreas sanitarias, fitosanitarias y de facilitación del comercio de productos silvoagropecuarios, propender a la eliminación de obstáculos sanitarias que impongan los países o mercados

externos que afecten al interés nacional; participar en la OMC en el ámbito fitosanitario, difundir los requisitos de importación vigentes de Chile y de los países miembros; gestionar acciones para celebrar convenios de cooperación con organismos nacionales e internacionales; participar en foros multilaterales relacionados con la generación de principios y normas internacionales, facilitador del intercambio del comercio internacional.

- Normativa de competencia del SAG fiscalizada, verificar el cumplimiento de normativas legales y reglamentarias que regulan insumos, productos agropecuarios, forestales y recursos naturales, en diversas materias que son de competencia del SAG, entre las cuales se encuentran, ámbito ambiental, flora no forestal y fauna nativa, producción orgánica, fomento al riego y drenaje, ley de carnes, medicamentos de uso veterinario, alimentos de consumo animal, ley de bebidas alcohólicas, plaguicidas y fertilizantes, viveros y depósitos de plantas, material de propagación genéticamente modificado, comercio de semillas y plantas frutales, entre otros.

- Productos Silvoagropecuarios y Animales certificados. El SAG es el organismo oficial de Chile encargado de certificar las exportaciones silvoagrícolas y pecuarias, garantizando que las exigencias sanitarias y de inocuidad alimentaria establecidas por las autoridades de los países de destino se cumplen, para ello se ejecutan una serie de acciones que permiten respaldar sólidamente tal certificación como monitoreos (residuos y microbiológicos), inspección, tratamientos, control en punto de salida y supervisión a lo largo del proceso productivo desde el predio hasta el despacho del producto final. La certificación de semillas por su parte, tiene como objetivo asegurar su identidad y pureza varietal, como asimismo la pureza física, facultad germinativa y calidad sanitaria. Esto, con la finalidad de fomentar el uso de semillas de calidad, de variedades mejoradas, contribuyendo así al aumento de la productividad y sustentabilidad de los cultivos, como también a facilitar el comercio interno y externo de las semillas. Por otra parte, el SAG es el encargado de realizar la declaración de aptitud para consumo humano de productos de origen animal, en delegación del Ministerio de Salud.

- Productos e Insumos autorizados y/o registrados para uso silvoagropecuario en el territorio nacional, responsable de la seguridad, calidad y eficacia de los medicamentos veterinarios para su comercialización en el país, promover el bienestar animal. Controlar la producción y comercialización de insumos destinados a alimentación animal. Autoriza plaguicidas de uso agrícola y forestal que se importe, fabrique, comercialice o use en el país. Mantener Registro de Variedades Protegidas. Evaluar y autorizar los insumos comerciales de agricultura orgánica

- Mantención de red de laboratorios oficiales del SAG apoyado por laboratorios privados autorizados por el Servicio, para dar respuesta a los requerimientos de análisis y diagnóstico en materia de sanidad vegetal, salud animal, química ambiental, calidad de semillas y alcoholes. A lo que se suma la Estación Cuarentenaria Agrícola y Pecuaria que el Servicio tiene para los procesos de importación que lo requieran.

### 3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

El Jefe o La Jefa de la División de Gestión Estratégica se relaciona directamente con:

-. Director y Subdirector Nacional



- Directores/as Regionales
- Jefaturas de División y Departamentos del ámbito técnico y estratégico
- Jefaturas de División y Departamentos del ámbito de apoyo

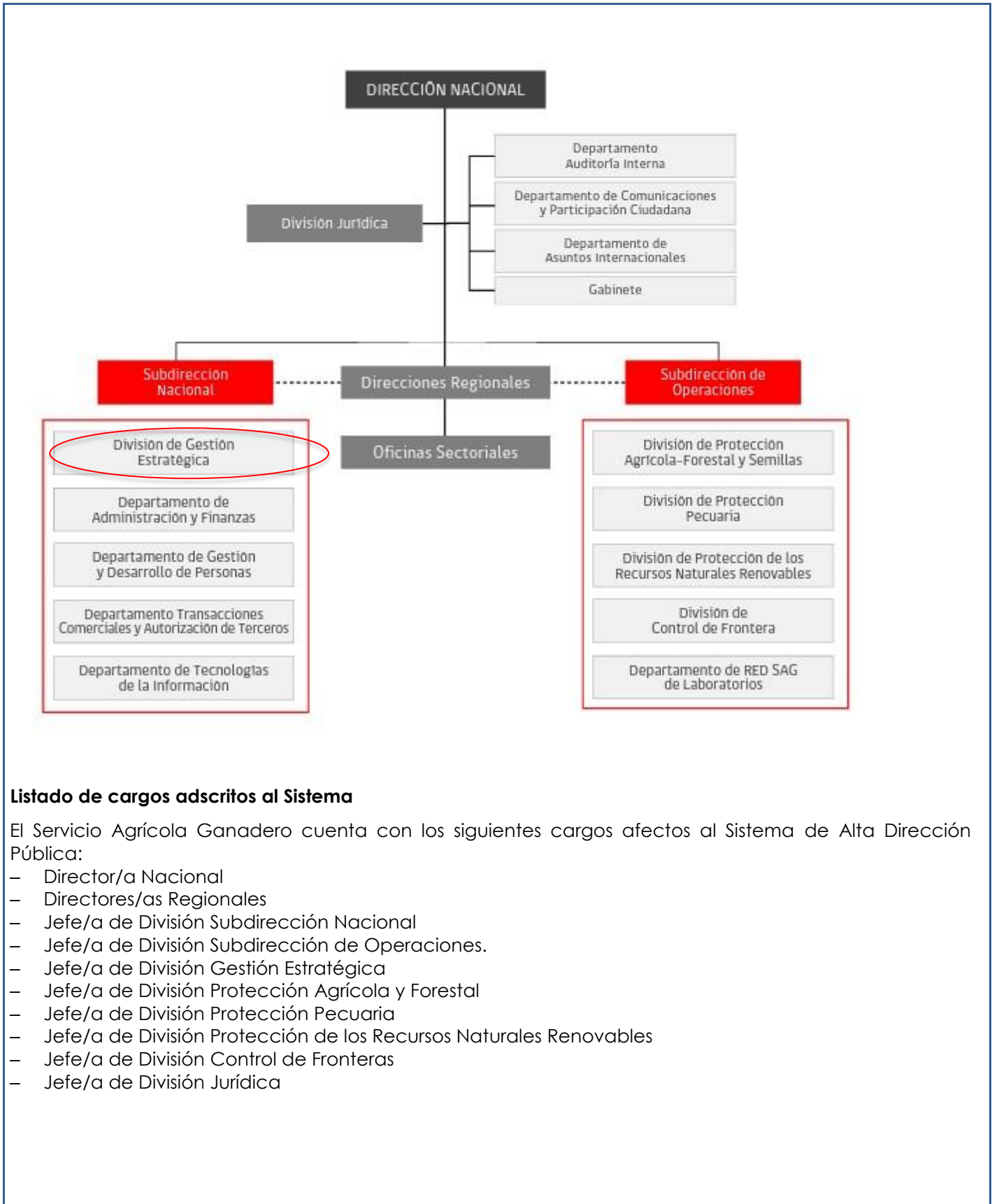
El Jefe/a de División tendrá, en el ámbito de sus funciones, relación con la Asociación de Funcionarios del SAG, a través de su Directorio Nacional.

Dentro de los clientes externos del Jefe/a División Gestión Estratégica se encuentran:

Organismos Públicos: se relaciona con el Ministerio de Agricultura, Subsecretaría de Agricultura, y sus servicios; asimismo, tendrá que relacionarse con otras reparticiones públicas como Ministerio de Hacienda y DIPRES, Contraloría General de la República, entre otros.

Organismos que constituyen el poder legislativo: Cámara de Diputados y Senado, en lo relacionado a las materias propias del cargo.

### 3.4 ORGANIGRAMA

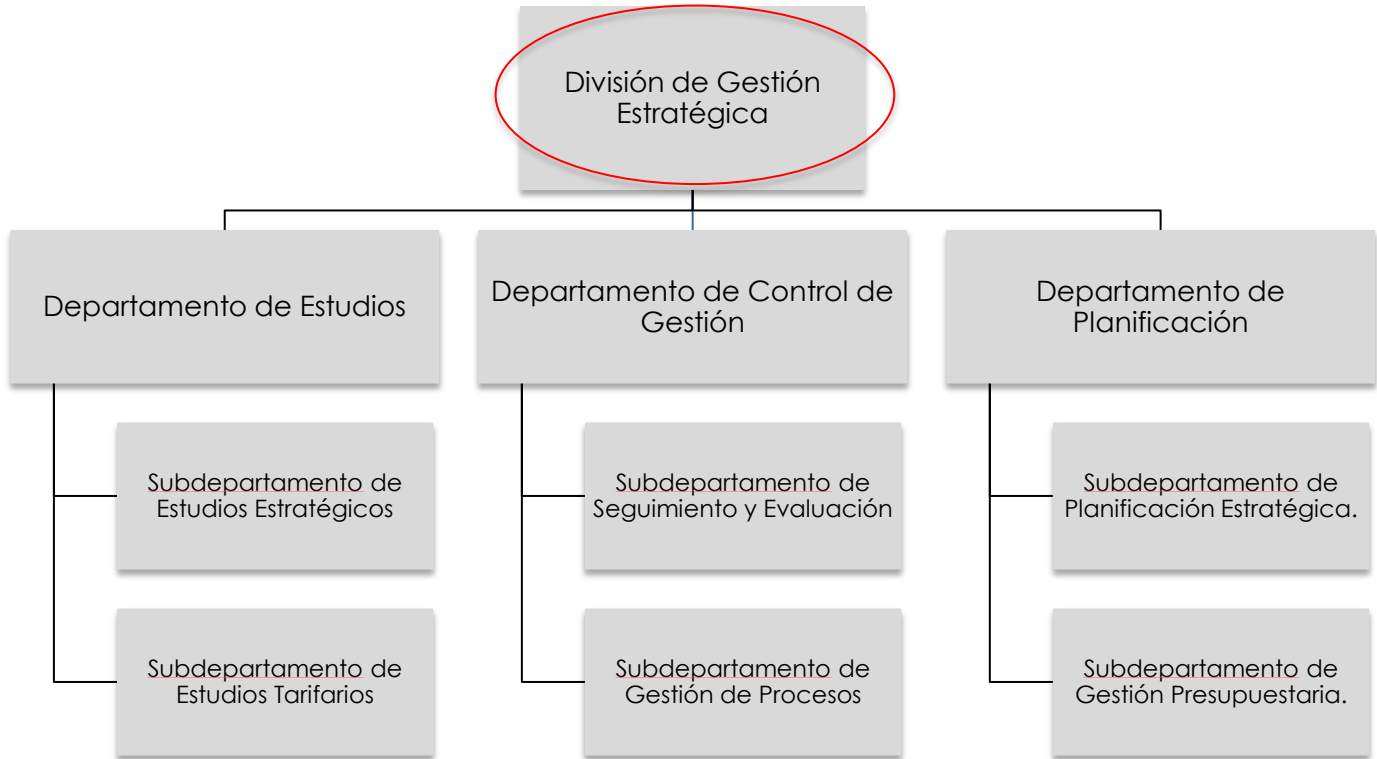


#### Listado de cargos adscritos al Sistema

El Servicio Agrícola Ganadero cuenta con los siguientes cargos afectos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Nacional
- Directores/as Regionales
- Jefe/a de División Subdirección Nacional
- Jefe/a de División Subdirección de Operaciones.
- Jefe/a de División Gestión Estratégica
- Jefe/a de División Protección Agrícola y Forestal
- Jefe/a de División Protección Pecuaria
- Jefe/a de División Protección de los Recursos Naturales Renovables
- Jefe/a de División Control de Fronteras
- Jefe/a de División Jurídica

**Organigrama de la División Gestión Estratégica**



## **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 1º, de la Ley Nº 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 Nº 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 Nº 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 8º 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, Nº 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 Nº 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto Nº 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 Nº 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.