

**DIRECTOR O DIRECTORA REGIONAL - REGIÓN DE ATACAMA <sup>1</sup>**  
**SERVICIO AGRÍCOLA Y GANADERO – SAG**  
**MINISTERIO DE AGRICULTURA**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Atacama  
Ciudad Copiapó

## I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

### 1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Director o Directora Regional le corresponde dirigir el Servicio Agrícola y Ganadero en la región de su dependencia, de acuerdo a la normativa legal vigente, a los lineamientos de la Dirección Nacional del SAG y del Ministerio de Agricultura, con el propósito de contribuir a la protección, conservación y mejoramiento nacional y regional de los recursos productivos y los recursos naturales renovables del ámbito silvoagropecuario, así como asegurar la inocuidad de insumos y alimentos agropecuarios, para apoyar el desarrollo sustentable y competitivo del sector, de los recursos productivos silvoagropecuarios en sus dimensiones sanitaria, ambiental, genética y geográfica.

Al asumir el cargo de Director o Directora Regional le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Administrar y gestionar los planes, programas y proyectos del Servicio Agrícola y Ganadero en la región.
2. Supervisar el correcto desempeño de las funciones del Servicio, de acuerdo con las prioridades e instrucciones impartidas por el Director o Directora Nacional del SAG y en conformidad a la legislación y normativa vigente.
3. Proponer, según las normas vigentes, los proyectos de presupuesto del Servicio en la región para someterlos a la aprobación del Director o Directora Nacional del Servicio, en coordinación con el Secretario o Secretaria Regional Ministerial de Agricultura correspondiente.
4. Asesorar al Secretario o Secretaria Regional Ministerial de Agricultura de la región y colaborar con éste/a en la coordinación de las Instituciones del Estado que corresponda.
5. Desarrollar la articulación de redes, generando alianzas y coordinaciones entre actores públicos y privados, para consolidar el rol del Servicio Agrícola y Ganadero en la región.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 13-05-2025  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Christian Hansen

## 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	12 (2 Jefes/as de Oficinas sectoriales, 9 Encargados Regionales y 1 Secretaria/o)
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	83
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$2.488.431

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

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la 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. Mejorar la condición fitosanitaria de la región, así como potenciar la ejecución de los programas que buscan preservar y/o mantener los recursos naturales renovables.	<p>1.1 Mejorar la ejecución de los programas de vigilancia, control, supresión y erradicación de las diferentes plagas o enfermedades presentes en la región.</p> <p>1.2 Mejorar la interacción con los otros servicios fiscalizadores que tienen como misión la preservación y/o conservación de los recursos naturales renovables en la región.</p>
2. Desarrollar un proceso de modernización de gestión, que permita mejorar la percepción de la ciudadanía en lo que tiene relación con la calidad de los servicios entregados.	<p>2.1 Proponer e implementar un plan para optimizar los procesos de resolución de denuncias, disminuyendo los tiempos de respuesta, homologando actividades y procesos dentro de la región.</p> <p>2.2 Mejorar el rol fiscalizador del Servicio en la región, de forma tal de fortalecer el cumplimiento de las normas que son de atingencia del SAG.</p>
3. Impulsar y desarrollar medidas que promuevan ambientes laborales sanos que propicien la igualdad de género, inclusión y no discriminación.	<p>3.1 Implementar acciones que permitan mantener un buen clima laboral en la región, y que sean acordes a los lineamientos de la Dirección Nacional.</p> <p>3.2 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género<sup>3</sup>, inclusión y no discriminación que integren a todas las personas que se desempeñan en la región.</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

<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 mitíguen la desigualdad en las organizaciones.

<p>4. Impulsar instancias de participación ciudadana, coordinación intersectorial e interinstitucional del Servicio en la región, que fortalezcan el rol del SAG como un agente promotor del desarrollo agropecuario.</p>	<p>4.1 Fortalecer la interacción y asociatividad con otras instituciones de carácter estratégico dentro de la región para potenciar el rol del Servicio en el desarrollo agropecuario en la región.</p> <p>4.2 Impulsar instancias de participación y asociatividad con diferentes actores de la sociedad civil que permitan enriquecer el trabajo del SAG.</p>
<p>5. Aportar a la transformación de los sistemas alimentarios tomando como referencia los principios de la soberanía y seguridad alimentaria de competencia SAG (Sanitarios e Inocuidad) para los territorios.</p>	<p>5.1 Proponer e implementar un plan de trabajo en el área de Sanidad y/o Inocuidad, en el ámbito de la Soberanía y seguridad alimentaria de competencia SAG, que contribuya a mejorar el desarrollo de rubros agropecuarios de menor escala productiva.</p>

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto Directiva/o 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 **25%**. Incluye las asignaciones de modernización, estímulo fito y zoonosanitaria y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.081.000.-** 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) **\$4.390.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.463.000.-**

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 <sup>4</sup>

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

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 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/as 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 materias silvoagropecuarias, específicamente aquellas relacionadas con la salud vegetal y/o animal y/o la protección de los recursos naturales renovables y/u otros afines en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión de recursos presupuestarios y/o comercio internacional frutícola y/o gestión de compras públicas y contratos y/o formación en inclusión y/o género\*\*.

\*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.

### 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 mismo candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de 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, identificando oportunidades, evaluando su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.
<b>C2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b>	Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.
<b>C3. GESTIÓN DE REDES</b>	Capacidad para construir relaciones de colaboración con actores externos claves 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.
<b>C4. 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>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b>	Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.

## III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta, contrata y C.D.T)	4.393
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$176.245.481

### 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, para contribuir al desarrollo sustentable y competitivo del sector.

Los objetivos estratégicos institucionales son:

- Acrecentar la condición fito y zoonosanitaria de los recursos silvoagropecuarios productivos.
- Proteger y mejorar los recursos naturales renovables de competencia del SAG.
- Consolidar al SAG como una autoridad fito y zoonosanitaria capaz de apoyar la apertura y mantención de mercados.
- Lograr y mantener un alto nivel de calidad en la entrega de nuestros servicios.

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 silvicultura (producción de semillas, hortalizas, frutas, forrajes, viñas, producción ganadera y productos forestales, 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 y alimentos para animales, entre otros); lo que determina la gran variedad de clientes del SAG, entre los cuales se encuentran como destinatarios de los bienes y servicios que el Servicio entrega a la comunidad los siguientes:

- Productores, exportadores e importadores de productos agrícolas, pecuarios y forestales.
- Agencias aduaneras y usuarios de medios de transporte y pasajeros que ingresan al país.
- Dueños de mataderos y de centros de faenamiento para autoconsumo (CFA), de frigoríficos de productos cárnicos, transportistas de ganado y de carne, dueños de establecimientos que procesen, desposten o manipulen carne para la venta.
- Tenedores de viveros y de establecimiento de depósitos de plantas, comerciantes de semilla y de plantas frutales y ornamentales, multiplicadores de semillas, multiplicadores de semillas transgénicas y obtentores de variedades vegetales protegidas.
- Fabricantes e importadores de plaguicidas, dueños de distribuidoras, almacenadoras y de locales de venta de plaguicidas, y aplicadores de plaguicidas.
- Fabricantes, distribuidores e importadores de fertilizantes.
- Dueños de establecimientos productores, importadores, expendios y comercializadores de medicamentos para uso veterinario.
- Fabricantes, elaboradores, importadores, expendios y exportadores de insumos para alimentación animal.
- Tenedores de fauna silvestre y cazadores.
- Agricultores beneficiados por el sistema de incentivos para la sustentabilidad agroambiental de los suelos agropecuarios y productores silvoagropecuarios con instrumentos de gestión ambiental.
- Personas naturales y jurídicas acreditadas en el sistema nacional de acreditación de terceros.
- Consumidores finales de productos silvoagropecuarios derivados de la actividad productora o primaria, y de la actividad elaboradora o transformadora.
- Productores, envasadores, comerciantes, importadores y exportadores de alcoholes etílicos y bebidas alcohólicas.

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

- Programas de vigilancia, control, supresión y erradicación de enfermedades y plagas silvoagropecuarias, para mantener y mejorar el excelente estatus fito y zosanitario que ostenta Chile, lo cual es apoyado por acciones de prevención de ingreso de enfermedades y plagas a territorio nacional desde el extranjero, para lo cual el SAG establece los requisitos de ingreso, importación o tránsito que deben cumplir los productos silvoagropecuarios provenientes de otros países para autorizar su ingreso a territorio nacional, y cuyo cumplimiento es también controlado por el SAG en los puntos de entrada al país (terrestres, aéreos o marítimos), donde se inspeccionan los medios de transporte, equipaje de pasajeros, tripulación y cargas comerciales.
- Normativa sobre protección de los recursos naturales renovables aplicada a nivel nacional, en materias de Gestión Ambiental –SEIA, APL-, Vida Silvestre, protección de suelos, Productos Orgánicos, Sistema de Incentivos para la Sustentabilidad Agroambiental de los Suelos Agropecuarios, entre otros. Junto con ello se cuenta como herramienta de apoyo con Información sistematizada y actualizada del territorio silvoagropecuario (SIG).
- Estrategias y posiciones de negociación establecidas en la apertura, mejora y defensa de mercados, en el ámbito bilateral y multilateral, propendiendo a la eliminación de obstáculos sanitarios que impongan los mercados externos para la comercialización de los productos agrícolas y pecuarios chilenos, colaborando en incrementar la oferta exportable de productos silvoagropecuarios, en diversidad de productos y países de destino.
- Normativa de competencia del SAG fiscalizada, verificando el cumplimiento de normativas legales y reglamentarias en diversas materias que son de competencia institucional, en materias 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 impuestas 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), procesos de inspección y supervisión a lo largo de la cadena productiva desde el predio hasta el despacho del producto final. La certificación de semillas en particular, tiene como objetivo asegurar su identidad y pureza varietal, como asimismo la pureza física, facultad germinativa y calidad sanitaria. 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, incluyendo los medicamentos veterinarios, los insumos destinados a la alimentación animal, plaguicidas de uso agrícola y forestal, y el registro de variedades protegidas que es administrado por el SAG.
- Mantención de una 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 Director o La Directora Regional deberá establecer relaciones con los usuarios internos en el marco de las definiciones estratégicas de la institución:

- Director o Directora Nacional del Servicio Agrícola y Ganadero
- Jefes o Jefas de División y Departamento del nivel central del SAG
- Directores o Directoras Regionales
- Jefes o Jefas de Oficinas Sectoriales de su dependencia
- Asociaciones de Funcionarios existentes en la región
- Personal del Servicio Agrícola y Ganadero de la región

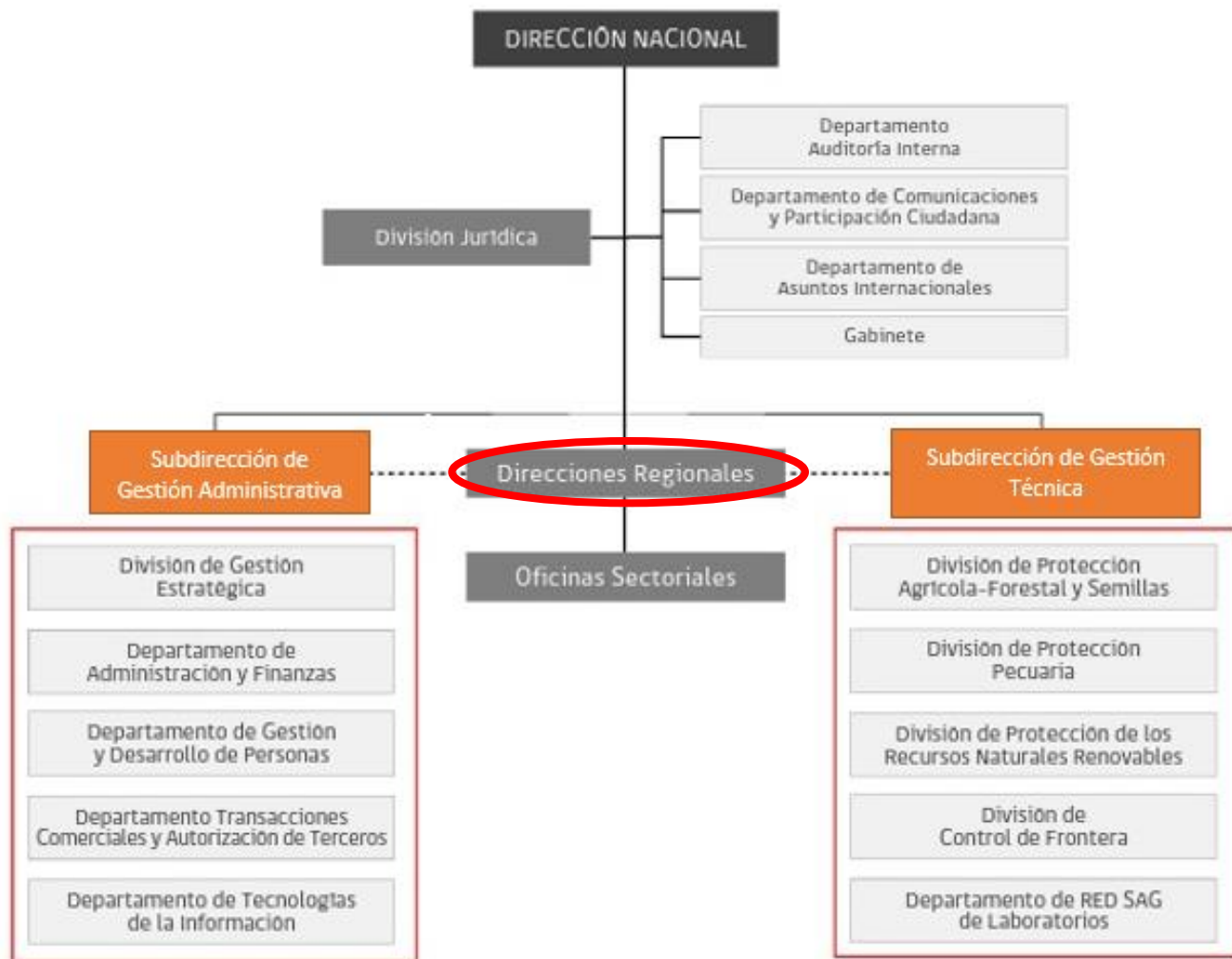
Además, en el plano público, se coordina con el Secretario Regional Ministerial de Agricultura, y con las autoridades Regionales de otros servicios del Ministerio de Agricultura, manteniendo una relación de cooperación y trabajo complementario.

El Director o La Directora Regional deberá establecer relaciones con los usuarios externos, privados y públicos, 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. Específicamente se relaciona entre otros con:

- Productores, exportadores e importadores de productos agrícolas, pecuarios y forestales.
- Agencias aduana y usuarios de medios de transporte y pasajeros que ingresan al país.
- Dueños de mataderos y frigoríficos de productos cárnicos, transportistas de ganado y carne, dueños de establecimientos que procesen o manipulen carne para venta.
- Tenedores de viveros y de establecimiento de depósitos de plantas, comerciantes de semilla y de plantas frutales y ornamentales, multiplicadores de semillas, etc.
- Fabricantes e importadores de plaguicidas, dueños de distribuidoras, almacenadoras y de locales de venta y aplicadores.

### 3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Organigrama de la Dirección Regional de Atacama.



**Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:**

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

- Director o Directora Nacional
- Directores o Directoras Regionales
- Jefe o Jefa de División Subdirección Nacional
- Jefe o Jefa División Subdirección de Operaciones
- Jefe o Jefa de División Gestión Estratégica
- Jefe o Jefa de División Protección Agrícola, Forestal y Semillas
- Jefe o Jefa de División Protección Pecuaria
- Jefe o Jefa de División Recursos Naturales Renovables
- Jefe o Jefa de División Control de Frontera
- Jefe o Jefa de División Jurídica.

#### **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/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con "dedicación exclusiva", es decir, por regla general, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 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 la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2026, 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.

- Por otro lado, los/as altos/as directivos/as públicos/as 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."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

-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.