

Director/a Ejecutivo
Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala (INDESPA)
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo
I Nivel Jerárquico

LUGAR DE DESEMPEÑO

Valparaíso, región de
Valparaíso

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

El Director/a Ejecutivo del Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala (INDESPA), le corresponde dirigir y poner en marcha la institución, gestionando el desarrollo, implementación, control y seguimiento de instrumentos de fomento productivo para los beneficiarios del Instituto, con una dimensión territorial de carácter regionalizada, con cobertura nacional y que propendan a otorgar de manera directa, recursos a las organizaciones de pescadores artesanales, personas naturales y jurídicas, que pertenezcan al mundo de la pesca artesanal o de la acuicultura de pequeña escala.

1.2 REQUISITOS LEGALES

- i) 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 a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años, o
- ii) 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 a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 6 años.

Fuente: Artículo N° 2, del DFL 1 del 4 de febrero de 2019 del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

1.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Es altamente deseable poseer experiencia en administración y/o gestión en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en instrumentos de fomento productivo y/o experiencia en el ámbito pesquero y/o acuícola.

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

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 12-09-2019

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

**1.4
ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	3
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	90
Presupuesto que administra	\$15.623.000.000.-

** Nota: la Institución es descentralizada, por lo tanto, tendrá funcionarios en todas las regiones de Chile

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

**2.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

Corresponderá al Director/a Ejecutivo del INDESPA:

1. Poner en marcha el Servicio, ejecutando la totalidad de las tareas requeridas para que el mismo pueda funcionar con normalidad y comenzar a ejecutar los objetivos previstos en la ley. (Infraestructura, personal, organigrama funcional, finanzas, etc.)
2. Desarrollar e implementar las líneas estratégicas para el cumplimiento de los objetivos del INDESPA.
3. Diseñar y proponer al Consejo Directivo del INDESPA los instrumentos de fomento productivo.
4. Generar coordinación con los demás órganos de la administración del Estado con el objeto de cumplir con el principio de coordinación que infunde a la Administración Pública.
5. Estudiar y proponer al Consejo Directivo el plan anual de actividades y el presupuesto del Instituto, y planificar, organizar y dirigir el funcionamiento del INDESPA, en conformidad a las directrices definidas por el Consejo.

**2.2
EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo de trabajo que depende directamente del/a Director/a Ejecutivo/a está compuesto por dos Subdirectores y un Jefe de Departamento. La organización interna la determinará el Director/a Ejecutivo con acuerdo del Consejo Directivo.

**2.3
CLIENTES INTERNOS,
EXTERNOS y OTROS
ACTORES CLAVES**

CLIENTES INTERNOS

- Ministerio de Economía Fomento y Turismo
- Subsecretaría de Pesca y Acuicultura
- Servicio Nacional de Pesca
- Dirección de Obras Portuarias

CLIENTES EXTERNOS

- Pescadores Artesanales
- Organizaciones de Pescadores artesanales
- Acuicultores de pequeña y mediana escala
- Otros órganos de la Administración del Estado

**2.4
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO ***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1.- Liderar la puesta en marcha del Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala (INDESPA)</p>	<p>1.1. Implementar un plan de adquisición de bienes muebles e inmuebles para el funcionamiento de la institución.</p> <p>1.2. Desarrollar todas las acciones requeridas para dotar a la institución de las herramientas administrativas para su funcionamiento</p> <p>1.3. Liderar el diseño e implementación de un plan estratégico para la creación de una nueva cultura de trabajo entre los trabajadores que compondrán los estamentos de la institución.</p>
<p>2.- Liderar el proceso de diseño e implementación de instrumentos de fomento y desarrollo productivo para los beneficiarios del INDESPA</p>	<p>2.1. Revisar y mejorar los instrumentos implementados por el Fondo de Fomento para la Pesca Artesanal y el Fondo de Administración Pesquero.</p> <p>2.2. Liderar el diseño de los instrumentos de fomento y desarrollo necesarios para el cumplimiento de los objetivos estratégicos del INDESPA.</p> <p>2.3. Coordinar, articular y liderar la implementación de instrumentos de fomento y desarrollo necesarios para el cumplimiento de los objetivos estratégicos del INDESPA.</p> <p>2.4. Diseñar e implementar un plan de control de los recursos asignados a través de los instrumentos de fomento.</p>
<p>3.- Contribuir al fortalecimiento de la gestión institucional, para el alcance de los objetivos institucionales</p>	<p>3.1 Promover el desarrollo de Programas de formación y capacitación para los funcionarios de su dependencia.</p>

*Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden 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 normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento".

III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

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.

¹ Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

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

C2. GESTIÓN Y LOGRO

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

C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

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

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

4.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	90
Dotación de Planta	19
Dotación a Contrata	71
Personal a Honorarios	Por determinar
Presupuesto Anual	\$15.623.000.000.-

4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala (INDESPA) es un Servicio Público nuevo creado por la ley 21.069, descentralizado, con presencia regional, que tiene por objeto atender los requerimientos de asistencia técnica, fomento y desarrollo productivo del sector pesquero artesanal y de acuicultura de pequeña escala.

En la actualidad se reconocen más de 76.000 pescadores artesanales a lo largo del país y sobre 1.500 organizaciones de pescadores artesanales formalmente registradas ante el Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura. Respecto de la acuicultura de pequeña escala, el número es más complejo de definir, dado que es un sector que no ha sido completamente visibilizado hasta la fecha, y formalmente no ha sido atendido por los fondos sectoriales existentes hasta antes de la creación del INDESPA, esto es Fondo de Administración Pesquero y el Fondo de Fomento de la Pesca Artesanal.

Al Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala (INDESPA) le corresponderá asumir las funciones del Fondo de Fomento de la Pesca Artesanal y las del Fondo de Administración Pesquero que establece la ley, en su misión de atender los requerimientos de fomento y desarrollo productivo del sector pesquero artesanal, extendiendo su cartera de beneficiarios/clientes hacia el sector de la acuicultura de pequeña escala.

Misión Institucional.

El Indespa será una institución líder en la planificación, desarrollo, implementación, control y seguimiento de instrumentos públicos para el fomento y desarrollo sustentable de la pesca artesanal y la acuicultura de pequeña escala a nivel nacional.

Objetivos Estratégicos institucionales.

- Contribuir a mejorar la capacidad productiva y comercial y la diversificación productiva de los sectores de la pesca artesanal y de la acuicultura a pequeña escala.
- Impulsar obras de desarrollo de infraestructura con el fin de fomentar y promover el desarrollo productivo de sus beneficiarios.
- Proporcionar asistencia técnica y capacitación a los beneficiarios
- Fomentar y promover el desarrollo integral del sector artesanal, en el marco de la sustentabilidad de los recursos hidrobiológicos.
- Promover la inclusión y la equidad de género en las distintas etapas productivas

de los beneficiarios

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios):

- **Asistencia Técnica:** El INDESPA generará instrumentos de asistencia técnica y capacitación específicos enfocados en los clientes/beneficiarios del Instituto, y establecerá alianzas estratégicas con una serie de actores relevantes (por ejemplo Gobiernos Regionales, Municipios, entre otros), a fin de proveer la asistencia profesional requerida para mejorar la capacidad productiva o comercial, fomentar la diversificación productiva y lograr el desarrollo armónico del sector.
- **Fortalecimiento de las caletas de pescadores artesanales:** El INDESPA colaborará en el desarrollo de instrumentos y/o alianzas estratégicas necesarias en pos del desarrollo integral y armónico de las caletas de pescadores artesanales.
- **Plataforma financiera:** producto destinado a facilitar el acceso al crédito a los pescadores artesanales y acuicultores de pequeña escala, para para financiar proyectos productivos o de mejoramiento de la calidad del producto y demás incluidos en sus objetivos.
- **Inversiones:** El INDESPA colaborará en el desarrollo de inversiones en infraestructura enfocadas en los clientes/beneficiarios del Instituto
- **Financiar aportes no reembolsables:** entrega de fondos no reembolsables en el marco del desarrollo de programas/concursos/proyectos propios de sus atribuciones.

Contexto Interno

El Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala (INDESPA), se relacionará con instituciones públicas y privadas. En el ámbito privado con pescadores artesanales y sus organizaciones, y acuicultores de pequeña escala, en el ámbito público con todas las instituciones públicas que puedan contribuir al cumplimiento de sus objetivos, sin perjuicio de organizaciones de ámbitos diferentes a la pesca y la acuicultura que puedan contribuir o colaborar a los objetivos del Instituto.

Asimismo, y acorde a lo señalado en la Ley 21.069, podrá dictar y ejecutar todos los actos y celebrar convenios con personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, nacionales o extranjeras, que sean necesarios para el cumplimiento de sus objetivos y funciones propias y los demás que les fijen las leyes.

Contexto Interno

El instituto estará sometido a la supervigilancia del Presidente de la República, a través del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

Los principales clientes internos son:

- Subsecretario de Pesca y Acuicultura
- Subsecretario de Economía y Empresas de Menor Tamaño
- Subsecretario de Desarrollo Social
- Director del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura
- Director Nacional de Obras Portuarias

**4.3
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

El INDESPA es un Servicio Público descentralizado, con presencia regional, creado por la Ley 21.069, y cuya principal misión es reemplazar al Fondo de Administración Pesquero, regulado en el Art. 173 de la Ley General de Pesca, y al Fondo de Fomento de la Pesca artesanal, regulado por el artículo 56 y siguientes del mismo cuerpo legal.

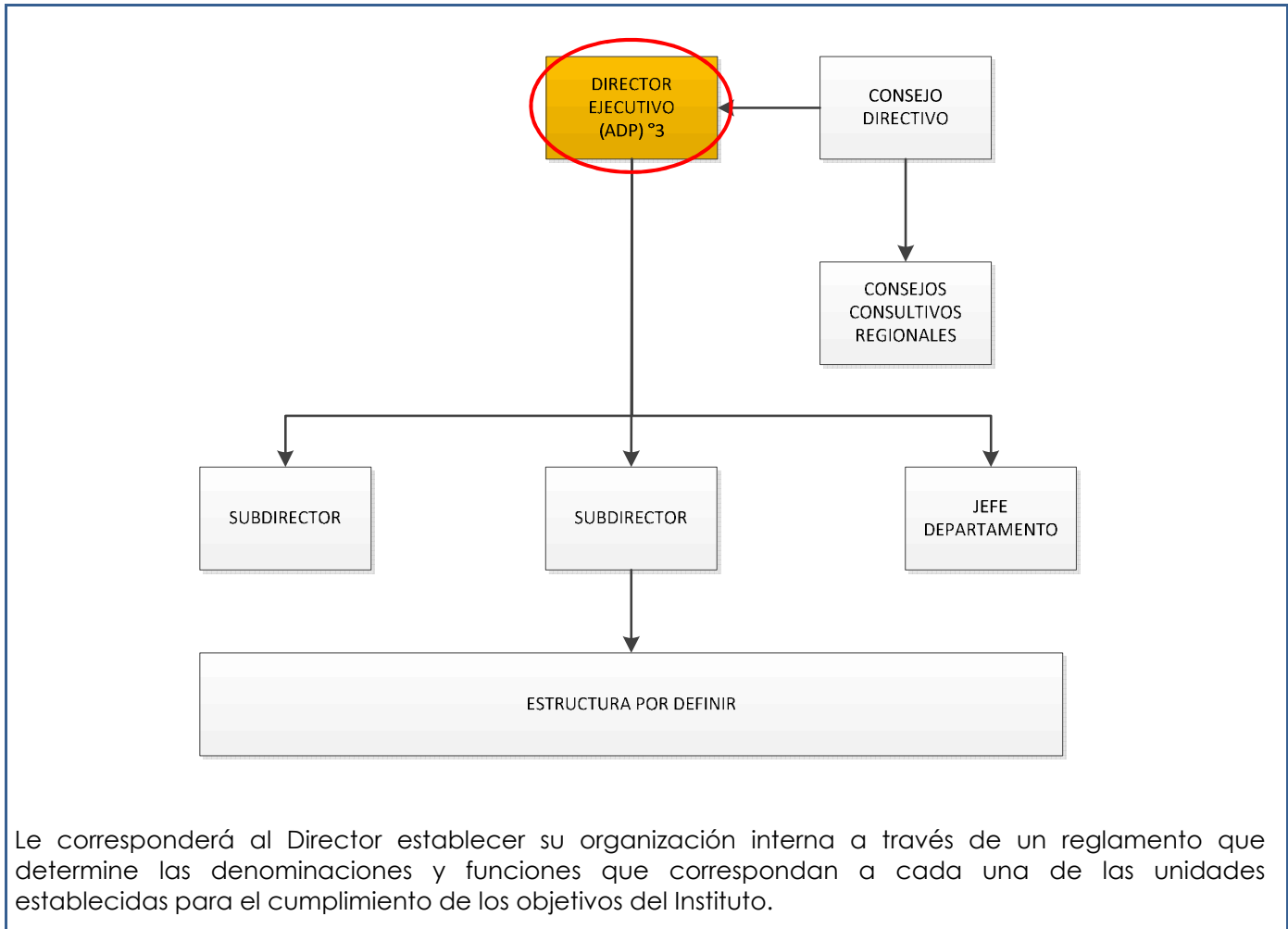
- En el corto plazo, los desafíos del Director serán, entre otros, los siguientes:
- La puesta en marcha de esta nueva institución, focalizándose en estructurar el nivel central sobre la base del Fondo de Administración Pesquero y el Fondo de Fomento para la Pesca Artesanal.
- Liderar la elaboración de los instrumentos de fomento y desarrollo productivo necesarios para la puesta en marcha del INDESPA.
- Liderar la selección de los funcionarios que compondrán los estamentos profesionales, técnicos y administrativos de la institución.
- Adquirir y administrar los bienes muebles e inmuebles necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como celebrar y aprobar los actos y contratos que sean necesarios para tal objetivo.
- Dirigir, participar y dictar, cuando corresponda, en la creación de la normativa reglamentaria
- para el funcionamiento del Servicio.

**4.4
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

Los cargos del Servicio adscrito al Sistema de Alta Dirección Pública son:

- Director/a Ejecutivo
- Subdirector/a
- Subdirector/a

5. ORGANIGRAMA



6. RENTA

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **65%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.048.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 65%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.248.815.-	\$2.111.730.-	\$5.360.545.-	\$4.380.851.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.035.495.-	\$3.273.072.-	\$8.308.567.-	\$6.432.674.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$5.065.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.234.172.-	\$2.102.212.-	\$5.336.384.-	\$4.364.034.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.020.852.-	\$3.263.554.-	\$8.284.406.-	\$6.415.857.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$5.046.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base y hasta un 7,6% por desempeño institucional.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

VII. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

7.1 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

- a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
- b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
- c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

7.2 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

Nombramiento

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

Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

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

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

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

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

Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

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

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

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

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

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

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

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

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

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

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones 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."

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 Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.