

JEFE O JEFA DE DIVISIÓN SUBDIRECCIÓN DE OPERACIONES ¹
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**

Dirigir estratégicamente la Subdirección de Operaciones, liderando la articulación, coordinación y modernización de las funciones técnicas del Servicio, asegurando la eficacia, eficiencia, gestión de riesgos, coherencia y continuidad operacional de los procesos institucionales, mediante la definición de lineamientos, la conducción integrada de las divisiones técnicas y el fortalecimiento de capacidades institucionales, en concordancia con los objetivos del Servicio y del Ministerio de Agricultura, con el propósito de resguardar el patrimonio fito y zoonosanitario, los recursos naturales renovables y contribuir a la competitividad y sustentabilidad del sector silvoagropecuario del país.

Al asumir el cargo de Jefe/a de la División Función Subdirección de Operaciones le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar y conducir la gestión de las unidades del ámbito técnico del SAG que se encuentran bajo su dependencia, con el objetivo de contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos y al logro de las metas institucionales, a través de una mayor eficiencia en el uso de los recursos orientándose a la homologación y modernización de procesos de las temáticas que componen las Divisiones a su cargo.
2. Coordinar operativa y estratégicamente las acciones e iniciativas de las Divisiones y Departamentos que se encuentran bajo su dependencia, y coordinar con la División Subdirección Nacional para lograr el mejor relacionamiento y trabajo conjunto entre las unidades entre las unidades que conforman ambas Divisiones.
3. Establecer mecanismos de coordinación e interacción entre las unidades que conforman la División y cada una de las Direcciones Regionales y organismos externos del Servicio, en materias técnicas para una implementación eficiente y eficaz de las políticas y programas
4. Liderar la gestión de las personas que conforman su División, desarrollando acciones sistemáticas disminuyendo brechas de competencia de las personas que generen un ambiente laboral propicio al cumplimiento de los objetivos institucionales y al desarrollo y compromiso de sus funcionarios públicos
5. Proponer al Director Nacional acciones, estrategias y políticas institucionales orientadas a fortalecer la eficiencia, la coordinación y la modernización del Servicio, así como coordinar la implementación de políticas públicas en materia de protección fito y zoonosanitaria, y de calidad e inocuidad alimentaria, contribuyendo al desarrollo sustentable y a la competitividad del sector silvoagropecuario.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 05-05-2026

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Pilar Vera Montoya

6. Asesorar al Director Nacional en el diseño y desarrollo de estrategias de articulación interinstitucional, promoviendo la generación de alianzas y coordinaciones con actores públicos, privados y gremiales, con el propósito de fortalecer el posicionamiento del Servicio Agrícola y Ganadero como un actor clave en el desarrollo del sector silvoagropecuario.
7. Identificar, evaluar y proponer la incorporación de nuevas tecnologías en los procesos institucionales, participando coordinadamente con las unidades competentes en su desarrollo e implementación, con el fin de mejorar la eficiencia operativa y la satisfacción de los usuarios internos y externos del Servicio.
8. Dirigir y fortalecer la gestión estratégica de riesgos y el seguimiento del desempeño operacional de las áreas bajo su dependencia, promoviendo decisiones basadas en evidencia, uso de información para la gestión, control de resultados y respuesta oportuna frente a contingencias sanitarias y operacionales.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	10
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	462
Presupuesto que administra	M\$1.399.910

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Consolidar y posicionar el área de Inteligencia Sanitaria como soporte estratégico para la toma de decisiones institucional, fortaleciendo capacidades prospectivas y de gestión de riesgos para anticipar amenazas fitozoosanitarias de impacto nacional.	1.1 Diseñar e implementar modelos de análisis prospectivo y evaluación de riesgos, mediante el desarrollo de metodologías, definición de variables críticas y generación periódica de reportes de inteligencia sanitaria para la toma de decisiones institucional. 1.2 Dirigir la integración de la inteligencia sanitaria en instrumentos de planificación operativa (planes de vigilancia, fiscalización y control) para apoyar decisiones sanitarias.
2. Fortalecer la gestión sanitaria basada en riesgos para enfrentar amenazas prioritarias que afecten el patrimonio fito y zoonosario del país.	2.1. Diseñar e implementar instancias formales de coordinación interdivisional y territorial (comités, mesas técnicas o mecanismos equivalentes), que permitan alinear criterios técnicos y operativos entre nivel central y regional. 2.2 Optimizar la focalización y eficacia de las acciones sanitarias.

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

<p>3. Impulsar la modernización de los procesos de fiscalización, certificación y autorización de terceros, fortaleciendo su eficacia, trazabilidad y orientación a riesgos.</p>	<p>3.1 Promover acciones de mejora e innovación en los procesos de fiscalización, certificación y en los modelos de autorización y supervisión de terceros, fortaleciendo la eficiencia operativa y la calidad de los servicios. 3.2 Incorporar herramientas, estándares y enfoques de gestión por riesgo que fortalezcan la trazabilidad, el control, la supervisión de terceros autorizados y el uso eficiente de recursos.</p>
<p>4. Fortalecer la articulación y coordinación interna del Servicio para contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales y mejorar la integración funcional del nivel central y regional.</p>	<p>4.1 Diseñar e implementar un plan de mejora de procesos críticos de fiscalización, certificación y gestión de terceros autorizados, incorporando estandarización de procedimientos, simplificación de trámites y mejoras en tiempos de respuesta. 4.2 Promover gestión integrada y trabajo colaborativo en su división y con las distintas áreas y actores del servicio.</p>
<p>5. Fortalecer el desarrollo de equipos y la gestión de personas, promoviendo ambientes laborales que favorezcan desempeño, compromiso y logro de metas institucionales.</p>	<p>5.1 Asegurar que las jefaturas de su División, gestionen el desempeño de sus equipos mediante el seguimiento sistemático de resultados y la gestión oportuna de brechas que afecten el cumplimiento de metas institucionales.</p>

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 **4°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **50%**. Incluye las asignaciones de modernización y estímulo fito y zoonosanitaria. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.157.000.-** 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) **\$5.312.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.849.000.-

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 LEGALES³

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.

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.*

* Fuentes legales: Art. 2 del DFL N°29, del 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, preferentemente aquellas relacionadas con la salud animal y/o vegetal y/o la protección de los recursos naturales renovables, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en**:

- Planificación estratégica
- Gestión de procesos y de riesgos
- Gestión de recursos financieros y otros en materias relacionadas al cargo.

***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.**

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

³ "Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de postgrado realizados por el mismo candidato. En el evento que los estudios de postgrado de quien postula hayan sido cursados en el extranjero, para poder complementar la duración de la carrera de pregrado es necesario que dichos estudios superiores se encuentren reconocidos o validados en Chile, conforme el marco normativo vigente."

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.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS

C1. GESTIÓN Y LOGRO

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.

C2. GESTIÓN DE REDES

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.

C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

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.

C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN

Capacidad para identificar oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización. Implica promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	3.793
Presupuesto Anual	M\$182.621.697

Presupuesto Corriente: M\$180.176.950

Presupuesto de Inversión: M\$2.444.747 (Corresponde a Subtítulo 29 Adquisición de activos no financieros.)

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, aplicación y difusión de la normativa vigente a personas y entidades vinculadas en materias atinentes al Servicio, para contribuir al desarrollo sustentable y competitivo del sector"

Los Objetivos Estratégicos Institucionales son:

- Resguardar y Fortalecer el patrimonio fito y zoonosanitario del país, liderando programas de vigilancia y control, supresión y erradicación de enfermedades y plagas agrícolas, pecuarias y forestales para apoyar el desarrollo sustentable y competitivo del sector silvoagropecuario nacional, considerando la perspectiva de género en los bienes y servicios que correspondan.
- Detectar y controlar oportunamente el incumplimiento de las normativas vigentes del ámbito del Servicio, fomentando el conocimiento de las personas y entidades vinculadas en las normativas silvoagropecuarias, incorporando cuando corresponda perspectiva de género en la etapa de difusión.
- Asegurar que los procesos de certificación de productos de exportación garanticen el cumplimiento oportuno y riguroso de las exigencias y estándares de los mercados internacionales, resguardando la confianza sanitaria, la competitividad exportadora y el posicionamiento del país.
- Conservar y proteger los recursos naturales renovables de competencia del SAG, conforme a las normas vigentes, entregando información y dotando de capacidades a las personas y entidades vinculadas, considerando perspectiva de género en la difusión, cuando corresponda.
- Fortalecer las capacidades institucionales mediante transformación digital, inteligencia de datos e incorporación de tecnologías para mejorar la gestión sanitaria, regulatoria y operativa del Servicio.

El ámbito de acción del SAG comprende el sector silvoagropecuario nacional, incluyendo:

- El subsector productor o primario (agricultura, ganadería y forestal).

- El subsector transformador o secundario, que incorpora valor agregado a los productos primarios.
- Las actividades de provisión de bienes y servicios necesarios para el desarrollo del sector (insumos, servicios técnicos y comerciales).

Este alcance determina una amplia diversidad de usuarios y beneficiarios, entre los que se encuentran productores, exportadores, importadores, operadores de comercio exterior, titulares de establecimientos regulados, proveedores de insumos, entidades acreditadas y ciudadanía usuaria de los servicios del Servicio.

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

- a) Control fronterizo y gestión del riesgo fitozoosanitario. Controlar el ingreso, tránsito y salida de mercancías, equipaje y medios de transporte de competencia del Servicio, mediante acciones en frontera, prefrontera y posentrada, con el fin de prevenir la introducción y diseminación de plagas, enfermedades y especies invasoras, resguardando el patrimonio fito y zosanitario del país.
- b) Vigilancia y control sanitario. Desarrollar programas de vigilancia, control, supresión y erradicación de plagas y enfermedades silvoagropecuarias, mediante monitoreo, análisis de riesgo, gestión de denuncias y evaluación sanitaria, permitiendo adoptar medidas oportunas a nivel nacional o regional.
- c) Fiscalización y cumplimiento normativo. Fiscalizar el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria en materias de competencia del Servicio, incluyendo insumos, productos silvoagropecuarios, recursos naturales renovables y actividades reguladas, resguardando la sanidad, inocuidad y sostenibilidad del sector.
- d) Certificación sanitaria y facilitación del comercio. Certificar productos silvoagropecuarios y animales para consumo interno y exportación, garantizando el cumplimiento de los requisitos sanitarios, fitosanitarios y de inocuidad exigidos por los mercados, mediante inspección, monitoreo, control y supervisión a lo largo del proceso productivo. Asimismo, certificar semillas asegurando su identidad, pureza varietal y calidad sanitaria, contribuyendo a la productividad y sustentabilidad del sector.
- e) Protección de recursos naturales renovables. Aplicar normativa, instrumentos técnicos y mecanismos de gestión para la protección, mantención y mejora de los recursos naturales renovables del ámbito silvoagropecuario, incluyendo suelos, flora y fauna, así como el cumplimiento de acuerdos internacionales en materia ambiental.
- f) Autorización y control de insumos, establecimientos y terceros. Autorizar, registrar y supervisar insumos, establecimientos, laboratorios y terceros acreditados, asegurando la calidad, seguridad y eficacia de productos como plaguicidas, fertilizantes, medicamentos veterinarios, alimentos para animales y otros insumos del sector.
- g) Soporte técnico, diagnóstico e inteligencia sanitaria. Mantener y gestionar redes de laboratorios, sistemas de información y capacidades técnicas que permitan el análisis, diagnóstico y generación de información sanitaria y fitosanitaria, apoyando la toma de decisiones y la gestión del riesgo.
- h) Gestión y articulación internacional. Participar en instancias internacionales, negociaciones y foros multilaterales en materias sanitarias y fitosanitarias, promoviendo la eliminación de barreras al comercio, el cumplimiento de

estándares internacionales y la cooperación técnica con organismos nacionales e internacionales.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios internos:

Corresponden a las autoridades, jefaturas, funcionarios y actores internos con los cuales el cargo se relaciona para el cumplimiento de sus funciones, entre ellos:

- Dirección Nacional.
- Directores/as Regionales.
- Jefaturas de División y Departamentos.
- Jefaturas de Subdepartamentos y Oficinas Sectoriales.
- Funcionarios/as del Servicio Agrícola y Ganadero.
- Asociaciones de funcionarios (AFSAG y ANFUSAG)

Usuarios externos

a) Autoridades y actores públicos estratégicos

Instituciones públicas y autoridades con las que se coordina para la implementación de políticas, regulación sectorial y gestión interinstitucional:

- Ministro/a y Subsecretario/a de Agricultura.
- Servicios dependientes y relacionados del Ministerio de Agricultura, entre ellos Corporación Nacional Forestal, Oficina de Estudios y Políticas Agrarias, Instituto de Desarrollo Agropecuario, Fundación para la Innovación Agraria, Comisión Nacional de Riego y Centro de Información de Recursos Naturales.
- Otros organismos públicos, entre ellos Servicio Nacional de Aduanas, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Salud, Ministerio del Interior y Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Congreso Nacional de Chile.
- Autoridades regionales y otras instituciones públicas vinculadas.

b) Usuarios y destinatarios de bienes y servicios del Servicio

Personas naturales y jurídicas destinatarias de los bienes y servicios provistos por el Servicio, entre ellas:

- Productores, exportadores e importadores del sector silvoagropecuario.
- Agencias aduaneras y usuarios/as de medios de transporte y pasajeros/as que ingresan al país.
- Titulares de establecimientos regulados: mataderos, centros de faenamiento, frigoríficos y establecimientos procesadores de productos de origen animal.
- Productores y operadores vinculados a viveros, semillas, material vegetal y variedades protegidas.
- Usuarios vinculados a plaguicidas, fertilizantes, medicamentos veterinarios e insumos para alimentación animal.
- Productores, comercializadores e importadores/exportadores regulados en otros ámbitos de competencia institucional.

c) Actores privados y gremiales relevantes.

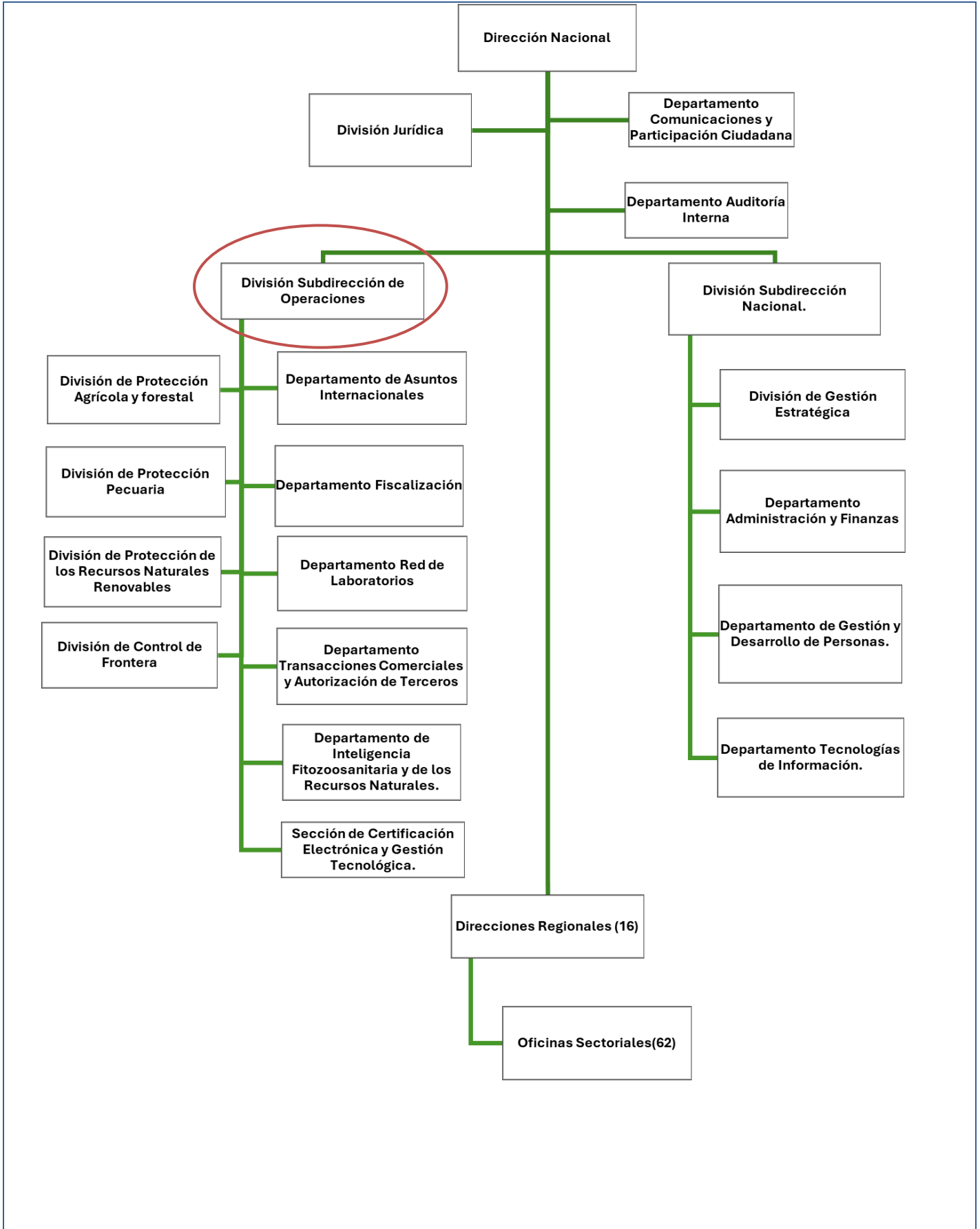
Actores del sector productivo, asociaciones empresariales y gremios vinculados al quehacer institucional.

d) Contrapartes internacionales.

Organismos e instituciones internacionales con las que el Servicio mantiene relaciones de cooperación, coordinación y representación:

- Embajadas y agregadurías agrícolas de Chile.
- Embajadas y representaciones diplomáticas extranjeras en Chile.
- Organismos homólogos al SAG en otros países.
- Organizaciones internacionales vinculadas al ámbito sanitario, fitosanitario y comercio internacional, como la World Organisation for Animal Health, la World Trade Organization y la Food and Agriculture Organization.

3.4 ORGANIGRAMA



Organigrama de la División Subdirección de Operaciones



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

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE 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 2026, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.796, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2026, publicada en el Diario Oficial el 12 de diciembre de 2025, 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 2027, 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.