

DIRECTOR O DIRECTORA REGIONAL DE ÑUBLE¹
SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA –
SERNAPESCA MINISTERIO ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Chillán, Región de Ñuble

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

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

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

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

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 09-05-2023

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Francisco Oyarzún

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	7
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	\$ 35.430.694.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer el rol fiscalizador de SERNAPESCA para contribuir a la sustentabilidad de los recursos pesqueros y su medio ambiente.	1.1 Diseñar, ejecutar y monitorear el Programa Regional de Fiscalización, conforme a lineamientos de la Dirección Nacional.
2. Fortalecer la gestión regional en el ámbito de la protección del medio ambiente y biodiversidad, asociada a eventos de rescate de fauna marina.	2.1 Liderar, coordinar y establecer alianzas para asegurar la correcta aplicación de los procedimientos asociados a varamientos, rescates, rehabilitación y reinserción de fauna marina. 2.2 Ejecutar actividades de difusión con el fin de generar conciencia en la comunidad, con respecto a la conservación de las especies marinas de competencia de Sernapesca.
3. Promover acciones que contribuyan al cumplimiento normativo que emana de la Ley de Pesca, mediante la entrega de servicios de calidad a los usuarios.	3.1 Diseñar e implementar una estrategia regional para facilitar el cumplimiento normativo de los usuarios sectoriales que habitan en zonas con aislamiento geográfico.
4. Fortalecer la gestión interna de la Dirección Regional a través de la implementación de un programa de supervisión que permita fortalecer el control interno y la transversalización del enfoque de género en el ejercicio de sus funciones.	4.1 Diseñar e implementar un programa de supervisión para fortalecer el control interno de la probidad. 4.2 Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de gestión de su equipo de trabajo.

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

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 **6°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **22%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.707.000.-** para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.121.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.878.000.-

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 ³

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

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.*.

Fuente: Artículo N° 40, Ley N° 19.882.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura o coordinación de equipos, en materias de gestión, administración y/o fiscalización en el ámbito pesquero, acuícola, sanitario, aduanero y/o ambiental, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

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

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años. Es un criterio excluyente.**

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

³ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por **el/la mismo/a candidato/a**. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

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 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.

C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C4. 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.

C5. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1.163
Presupuesto Anual	\$ 38.640.157.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

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

Misión Institucional

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

Los Objetivos Estratégicos Institucionales son:

1. Potenciar el modelo de fiscalización integral en la cadena de valor, con foco en los riesgos de mayor impacto en la sustentabilidad de los recursos, para velar por el cumplimiento de la normativa sectorial.
2. Controlar eficazmente los riesgos sanitarios y ambientales con impactos sociales y económicos, tomando en cuenta las preocupaciones e intereses de la comunidad, para dar una mejor respuesta a sus demandas.
3. Fortalecer la cooperación y retroalimentación con actores clave en el esfuerzo para la sustentabilidad de la pesca y la acuicultura.
4. Innovar en la gestión institucional con énfasis en las personas, la integración de procesos y las soluciones que demanda el entorno, para potenciar las capacidades técnicas institucionales.

Productos Estratégicos Institucionales

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

Servicios y entrega de información sectorial a usuarios y ciudadanía:

Administración de los registros pesqueros y de acuicultura, en los cuales es obligatorio estar inscrito para ejercer la actividad. Generación y distribución de las estadísticas sectoriales. Entrega de información en apoyo a políticas públicas. Entrega de servicios (trámites) con estándares que faciliten al usuario el cumplimiento de la normativa.

En términos de usuarios sectoriales, en la Región de Ñuble, le corresponde relacionarse principalmente con:

1. Armadores artesanales.
2. Pescadores artesanales.
3. Pescadores recreativos.

4. Empresas comercializadoras de productos pesqueros y de acuicultura.
5. Transportes terrestres de productos pesqueros y de acuicultura.
6. Laboratorios, entidades de análisis y/o de muestreo autorizados.
7. Organismos del Estado.
8. Organismos no Gubernamentales.
9. Universidades y Centros de Estudio e Investigación.
10. Ciudadanía

Contexto externo

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

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

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

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

Además, las Direcciones Regionales del Servicio deben asesorar en materias sectoriales a las autoridades regionales interactuando con el gabinete regional, Consejos Zonales de Pesca y comités convocados por el Gobierno Regional, Gobernaciones Provinciales, Secretarios Regionales Ministeriales, en especial la de Economía, aportando antecedentes sectoriales.

Contexto interno

SERNAPESCA se encuentra impulsando una transformación en su quehacer en

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

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

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos

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

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

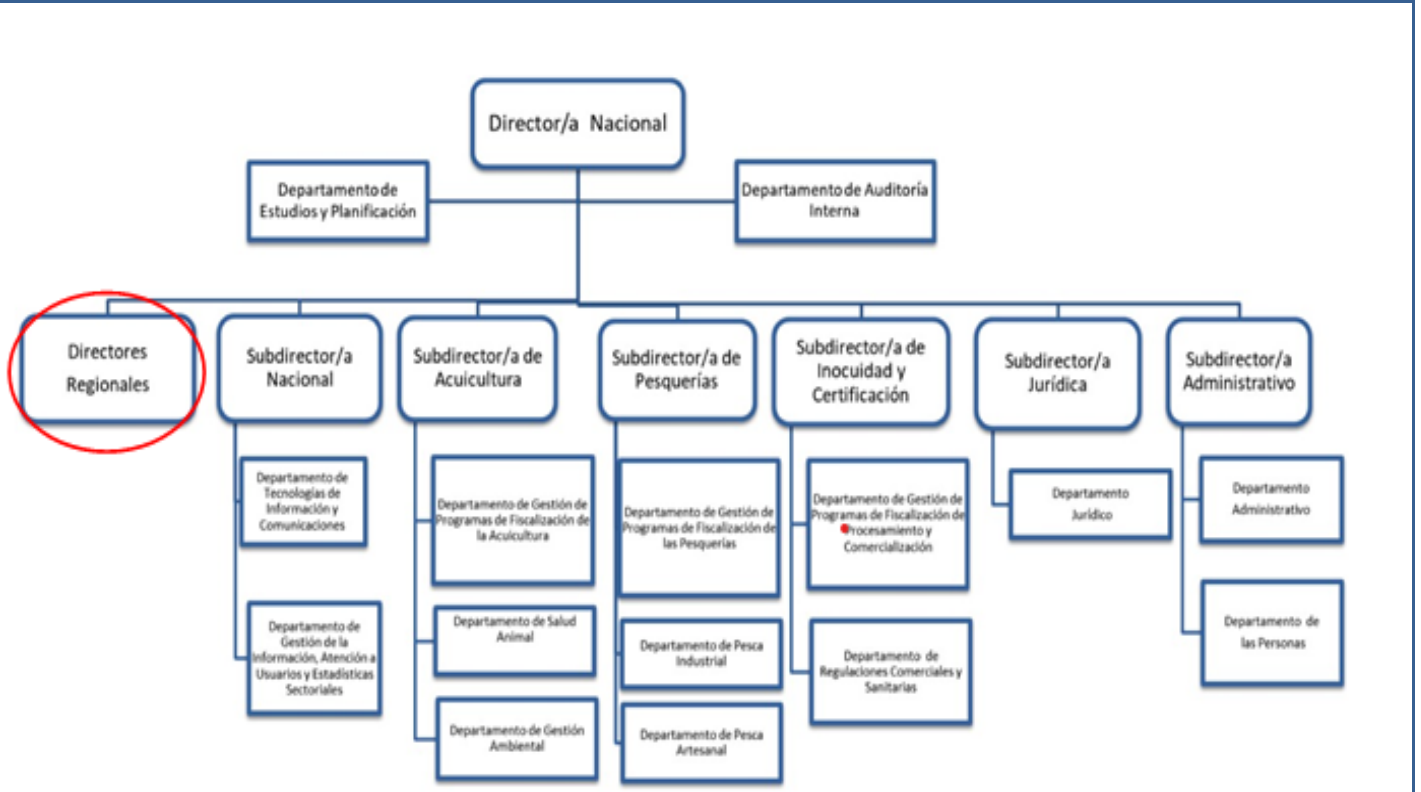
Clientes Externos

El/la Director/a Regional de la Región de Ñuble se relaciona con instituciones tanto públicas como privadas.

Se relaciona e interactúa con los agentes sectoriales, tales como pescadores artesanales, pescadores recreativos, comercializadoras, organizaciones de pescadores.

También se relaciona con organismos e instituciones ligadas directas o indirectamente al sector pesquero, como la Armada, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones y Servicio de Impuestos Internos para articular y coordinar actividades de fiscalización; asesorar en materias sectoriales a las autoridades regionales y comités convocadas por el Gobierno Regional, Secretarios Regionales Ministeriales, aportando antecedentes sectoriales que respalden decisiones regionales; interactúa a través del Director Zonal de Pesca con la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura en la aplicación de regímenes y medidas de administración pesquera de interés regional; con el Instituto de Fomento Pesquero; Universidades; entre otras, en materias de estudios de recursos hidrobiológicos.

3.4 ORGANIGRAMA



Organigrama regional



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

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

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

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a 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 o candidata, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos/as que conformaron la nómina referida. La autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos o candidatas idóneas 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 renovar dicho nombramiento fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles de el/la ADP, 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 a la interesado o interesada 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 o directiva nombrada en fecha reciente.

Si el directivo o directiva designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro u otra 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, funcionarios y funcionarias 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.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos y directivas públicas, 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 funcionarios y funcionarias.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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 ADPs 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 y funcionarias 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 directoras/es o consejeras/os 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/a o consejero/a tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, las y los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores/as o consejeros/as, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les corresponde fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director/a o consejero/a no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, disposición que establece que determinados funcionarios/as y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2023, 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.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2022, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación

El/la alto/a 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 período 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.