

JEFE O JEFA DIVISIÓN PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA¹
INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO – INDAP
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**

Al Jefe o Jefa de la División Planificación y Gestión Estratégica le corresponde liderar y gestionar la planificación estratégica y control de gestión de la Institución, mediante el análisis permanente del impacto de sus políticas, el monitoreo y evaluación de los cambios del entorno, de las políticas, programas y proyectos institucionales. Como también le corresponderá realizar estudios, diseño e incorporación de planes de innovación, así como la generación de información estratégica y oportuna para la toma de decisiones de la autoridad, velando por el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución.

Al asumir el cargo de Jefe o Jefa de la División Planificación y Gestión Estratégica, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el proceso de planificación institucional, tanto a nivel estratégico, como operativo, asegurando la incorporación de lineamientos ministeriales e institucionales que contribuyan al logro de los objetivos de INDAP. Articulando, alineando y asesorando sobre estas materias a las distintas divisiones y direcciones regionales de INDAP.
2. Garantizar la evaluación y seguimiento permanente a los procesos asociados a la planificación institucional, facilitando el logro de la estrategia y misión Institucional, velando por el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución.
3. Mantener y fortalecer un sistema de información y gestión que permita medir y monitorear el cumplimiento de compromisos Institucionales, retroalimentando a las diferentes unidades de modo que puedan anticiparse y tomar las decisiones necesarias para mejorar su gestión. Proveer de información de manera periódica a la Dirección Nacional, para la toma de decisiones.
4. Implementar sistemas de seguimiento, evaluación y mejoramiento continuo de procesos orientados a la satisfacción de usuarios/as, participación ciudadana, igualdad de género, pueblos originarios y medioambientales, difundiendo sus resultados y promoviendo el aprendizaje en toda la Institución.
5. Impulsar la articulación e integración de la oferta programática del Servicio, para el adecuado y oportuno desarrollo de programas, iniciativas y nuevos proyectos institucionales, con especial énfasis en la innovación, coordinación intersectorial e interinstitucional y de alianzas con actores claves (organizaciones, academia, centros de investigación etc.), asegurando que estos contengan los lineamientos estratégicos y enfoques transversales del Servicio.
6. Fortalecer y promover la mejora continua de la gestión institucional, a partir de la optimización tanto de su estructura organizacional, como de sus procesos internos (operacionales y apoyo), así como de sus políticas y tecnologías. Fortalecer

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 01-04-2025.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Pamela Auszenker.

mecanismos de generación de información basada en desarrollo de datos.

7. Analizar y reportar la información oficial en materia de Gestión Pública, mediante la generación y análisis de información interna y de entorno, así como la realización de estudios que apoyen la toma de decisiones y el cumplimiento de las definiciones estratégicas, permitiendo así dar respuesta a los requerimientos externos e internos.

8. Asesorar y apoyar a la Dirección Nacional, en las materias que solicite.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	2
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	7
Presupuesto que administra	\$123.538.000.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Liderar el diseño e implementación de metodologías y sistemas de control de procesos y procedimientos, que faciliten la planificación y elaboración de los instrumentos de gestión de la Institución, contribuyendo a mejorar y fortalecer la gestión institucional y apoyando los procesos de toma de decisiones en las distintas unidades del Servicio.</p>	<p>1.1 Estandarizar los procesos y metodologías de gestión de las distintas divisiones del servicio, definiendo objetivos, indicadores, metas y recursos involucrados para el cumplimiento de la Estrategia de Indap, según las orientaciones de la Dirección.</p> <p>1.2 Elaborar y supervisar un sistema de monitoreo, seguimiento y asesoría técnica que controle los instrumentos de gestión institucional, tales como el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), el Convenio de Desempeño Colectivo (CDC), Alta Dirección Pública (ADP), el Plan Estratégico y el Programa de Gobierno, adaptándolos al entorno organizacional y a los desafíos institucionales de fortalecimiento y modernización.</p> <p>1.3 Proponer mejoras a los instrumentos, herramientas de planificación y control de gestión institucional, para monitorear permanentemente el cumplimiento de objetivos y metas institucionales.</p> <p>1.4 Establecer una metodología de control y reportabilidad que entregue datos e información a la Dirección para la toma de decisiones, y que retroalimente a las distintas divisiones y direcciones regionales, asegurando la efectividad de la gestión y fortaleciendo el proceso de toma de decisiones</p>

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

<p>2. Acompañar y apoyar las acciones de actualización e innovación de los procesos institucionales de acuerdo a la agenda institucional.</p>	<p>2.1 Proponer e implementar la mejora institucional relacionada a los instrumentos de gestión, necesaria para el desarrollo de metodologías innovadoras y mejora de los procesos. 2.2 Promover la transformación en las materias relacionadas a su cargo, con la finalidad del uso eficiente de las tecnologías para la optimización de los procesos.</p>
<p>3. Optimizar la gestión de datos y estudios institucionales.</p>	<p>3.1 Generar equipos de trabajo multidisciplinario en la división. 3.2 Elaborar estudios para la institución que insumen la elaboración de programas, planes y/o políticas institucionales. 3.3 Realizar documentos de consulta y de análisis que permitan mejorar la gestión de datos y la retroalimentación de las divisiones. 3.4 Impulsar y generar los procesos de fortalecimiento y actualización programática de la institución.</p>
<p>4. Fortalecer la implementación de políticas transversales para nuestros usuario/as, orientadas a mejorar la igualdad de género, el desarrollo de los pueblos originarios y las prácticas medioambientales necesarias para el uso eficiente de nuestros recursos naturales.</p>	<p>4.1 Asegurar la adecuada implementación de materias transversales en los programas, planes y/o políticas institucionales. 4.2 Promover la participación y el fortalecimiento de las mujeres, los pueblos originarios en la agricultura familiar campesina. 4.3 Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de gestión de institucionales, incluyendo políticas y procedimientos. 4.4 Impulsar iniciativas que contribuyan al desarrollo sostenible y sustentable de la AFCl y al quehacer de la institución en su gestión interna.</p>
<p>5. Fortalecer la gestión de las personas al interior de su División, a través del alineamiento estratégico e impulsando medidas que promuevan ambientes laborales saludables, así como la igualdad de género³ e inclusión, así como la integridad en la función pública.</p>	<p>5.1 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico, de respeto por las personas y enfoque de género e integridad. 5.2 Promover e implementar iniciativas que contribuyan a la generación de ambientes laborales saludables.</p>

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

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto Directiva/o Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **60%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.504.000.-** para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.672.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.167.000.-

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 ⁴

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 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: Inciso final del Artículo Cuadragésimo de la 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/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, jefatura o coordinación de equipos en materias de planificación estratégica y sistemas de control de gestión, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

-Materias relacionadas con el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas.

-Innovación, género y/o sustentabilidad**.

***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.**

⁴ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>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.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>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.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>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.</p>

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
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>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.</p>
<p>C3. GESTIÓN DE REDES</p> <p>Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave 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.</p>
<p>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</p> <p>Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.</p>
<p>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</p> <p>Capacidad para promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos. Implica la identificación de oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1.607
Presupuesto Anual	M\$397.551.962

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Instituto de Desarrollo Agropecuario creado el 27 de noviembre de 1962, es un Servicio dedicado a proporcionar apoyo a la agricultura familiar campesina. Es un servicio descentralizado del Ministerio de Agricultura y desconcentrado en regiones, con personalidad jurídica, patrimonio y capacidad para adquirir, ejercer derechos y contraer obligaciones. Está presente en todas las regiones del país a través de sus 16 direcciones regionales, 116 agencias de áreas y 22 oficinas de área.

Misión Institucional:

Contribuir al desarrollo rural sostenible e inclusivo, fortaleciendo la Agricultura Familiar Campesina, sus integrantes y sus organizaciones, mediante acciones integrales, tendientes a fortalecer el desarrollo social, cultural, productivo y ambiental, de mujeres, hombres, jóvenes y pueblos originarios en los territorios, con énfasis en la sostenibilidad, agricultura ecológica, seguridad y soberanía alimentaria y nutricional.

Visión Institucional:

Ser al 2026, un servicio moderno e innovador, que posibilite dar respuesta a los desafíos estructurales y emergentes de los distintos subgrupos de la Agricultura Familiar Campesina, así como de sus comunidades rurales e indígena, integrando en su accionar el enfoque de género, territorial, ecológico y participativo en la definición de las acciones y su implementación.

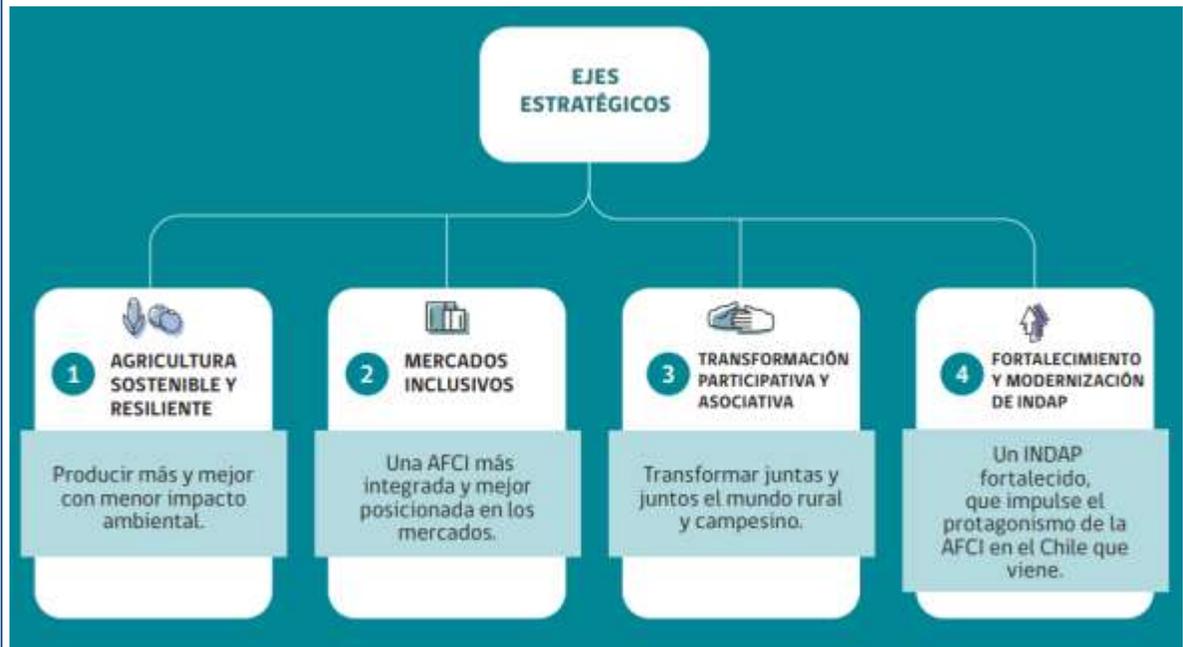
Objetivos Estratégicos Institucionales:

1. Contribuir al desarrollo rural sostenible en los territorios, a través del fortalecimiento de los diferentes subgrupos de la Agricultura Familiar Campesina, colaborando con ello, a mejorar la calidad de vida de las comunidades rurales.
2. Impulsar la generación de capacidades, promover el emprendimiento y el desarrollo de los sistemas productivos agropecuarios, agroecológicos y/u orgánicos, en conjunto con las actividades conexas de los(as) pequeños(as) agricultores(as) de la Agricultura Familiar Campesina, mediante la entrega de un sistema de asistencia técnica y financiamiento (incentivos y créditos), que los conduzca a generar de forma competitiva, sostenible y diversificada, productos orientados a satisfacer las necesidades de las y los consumidores.
3. Promover planes, políticas, programas, iniciativas, proyectos e instrumentos, con enfoque sostenible y territorial, que acerquen a los(as) pequeños(as) agricultores(as) de la Agricultura Familiar Campesina al mercado, impulsando producción limpia, comercialización justa, economía circular, reducción de pérdidas y desperdicio de alimentos.
4. Incentivar la asociatividad y cooperativismo en los(as) pequeños(as) productores(as) y campesinos de la Agricultura Familiar Campesina, de manera de propiciar la generación de economías de escala y circular, aumento de su productividad, gestión sostenible de

los recursos naturales y la biodiversidad, y que posibilite con ello, mejorar su inserción competitiva en los mercados formales, así como también en los diferentes canales dinámicos de comercialización. 5. Impulsar la adopción de tecnologías apropiadas por parte de los(as) pequeños(as) productores (as) y campesinos(as), tanto en las actividades silvoagropecuarias como conexas, de manera de posibilitar el acceso, conservación y optimización del aprovechamiento del agua, contribuyendo a la mitigación y adaptación al cambio climático (déficit hídrico, riesgos agroecológicos, disminución de la sequía) mediante soluciones convencionales y basadas en la naturaleza del sector agrícola.

6. Modernizar la gestión organizacional del INDAP, incorporando el diseño e implementación de mecanismos de control, evaluación, transparencia y mejoramiento continuo de sus procesos, posibilitando con ello, la mejora en los resultados de sus programas institucionales.

Estrategia INDAP 2023 -2030: Por una Agricultura Familiar Campesina e Indígena más sostenible, inclusiva y resiliente



Productos Estratégicos Institucionales:

1. Asistencia Técnica y Capacitación
2. Inversiones
3. Riego
4. Sustentabilidad de los suelos y mitigación del fenómeno de cambio climático.
5. Servicios Financieros
6. Representación y participación de la agricultura familiar campesina

Cobertura Territorial:

El Instituto de Desarrollo Agropecuario es un Servicio dedicado a proporcionar apoyo a la agricultura familiar campesina e indígena y busca ser una Institución que entregue un servicio de excelencia a sus usuarios/as, mejorando los resultados en el cumplimiento de la misión institucional, logrando que ellos alcancen una mayor competitividad y se inserten sustentablemente en los mercados, nacionales e internacionales.

Está presente en todas las regiones del país a través de sus 16 direcciones regionales, 116 agencias de áreas y 22 oficinas de área.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Los principales **usuarios y usuarias internos** son:

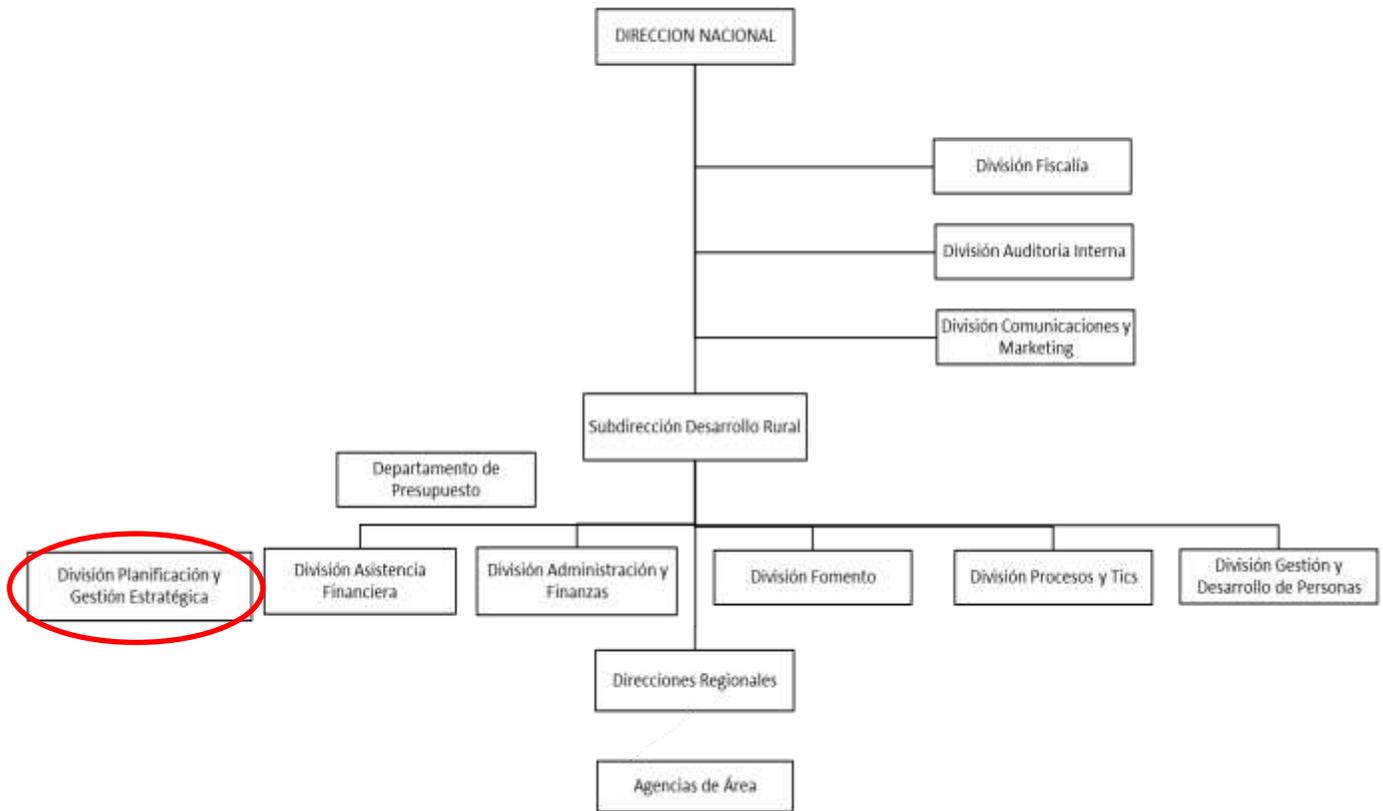
- Director Nacional: para asesorar estratégicamente en materias de su competencia.
- Subdirector de Desarrollo Rural: para proveer información relevante que contribuya a una adecuada toma de decisiones de carácter institucional.
- Directores/as Regionales: apoyando procesos de planificación y gestión estratégica, velando por la incorporación de lineamientos institucionales. Apoyar procesos de participación ciudadana y organizaciones campesinas, seguimiento, medioambiente, igualdad de género, pueblos originarios y gestión interna.
- Divisiones del Nivel Central: desplegar y coordinar la estrategia institucional y proveer información de seguimiento de indicadores y compromisos institucionales.

Los principales **usuarios y usuarias externos** son:

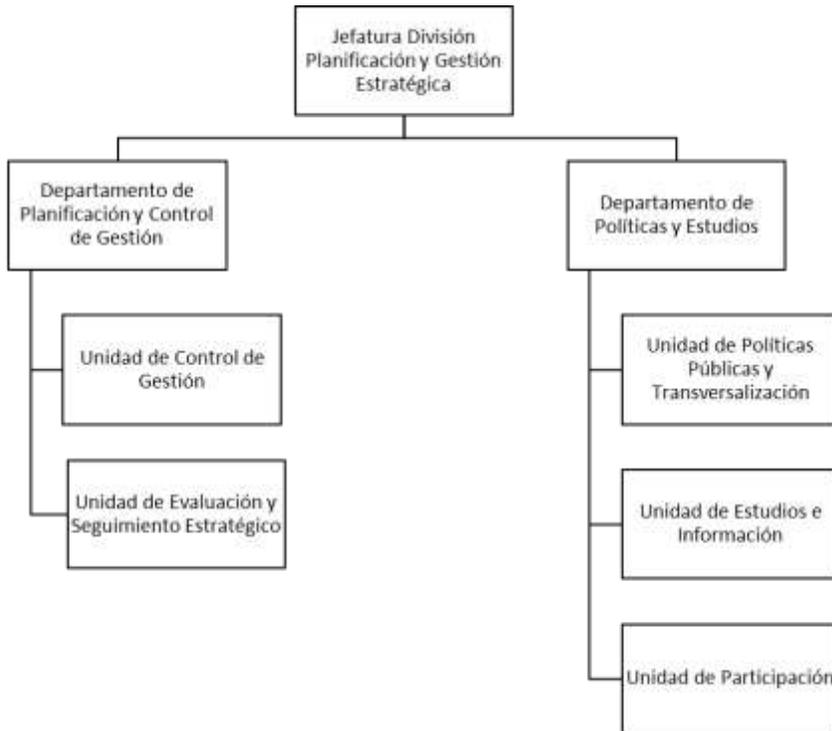
- Dirección de Presupuesto, el Ministerio de Economía, Ministerio de Medio Ambiente, Ministerio de Desarrollo Social y el Ministerio de Agricultura.
- También, se relaciona con: Oficina de Estudios y Políticas Agrarias, Servicio Agrícola y Ganadero, Comisión Nacional de Riego, Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, PRODEMU, Corporación Nacional Forestal, CORFO, PROCHILE, Fundación de Comunicaciones y Cultura del Agro, Instituto Forestal de Chile, Comité de Seguro Agrícola, Fundación para la Innovación Agraria y otros organismos del agro.
- Organizaciones campesinas de representación.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio



Organigrama División Planificación y Gestión Estratégica



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

- Director o Directora Nacional
- Subdirector o Subdirectora Desarrollo Rural
- Jefe o Jefa de División Fiscalía
- Jefe o Jefa de División de Planificación y Gestión Estratégica
- Jefe o Jefa de División Gestión y Desarrollo de las Personas
- Jefe o Jefa de División Administración y Finanzas.
- Jefe o Jefa de División Asistencia Financiera.
- Jefe o Jefa de División Fomento.
- Jefe o Jefa de División Auditoría Interna.
- 16 Directores o Directoras 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 alguno/a de los/as 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/a que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno/a de los/as restantes candidatos/as que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros/as candidatos/as idóneos/as 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 período 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/la directivo/a nombrado/a en fecha reciente.

Si el/la directivo/a designado/a renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro/a de los/as 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/as funcionarios/as 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, en el sector público o privado.

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

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

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

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2026, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

Por otro lado, los 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/la alto/a directivo/a público/a tendrán 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/a directivo/a público/a, 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/as los/as altos/as directivos/as públicos/as.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as Jefes/as Superiores de los Servicios Públicos y los/as Directores/as 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/as directivos/as, 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/la jefe/a 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/as altos/as directivos/as públicos/as 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.