

**SUBDIRECTOR/A NACIONAL
OFICINA DE ESTUDIOS Y POLÍTICAS AGRARIAS – ODEPA
MINISTERIO DE AGRICULTURA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Santiago, Región
Metropolitana

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

La Subdirección Nacional es el responsable de liderar la gestión administrativa y presupuestaria de ODEPA, controlando y monitoreando el avance y cumplimiento de las iniciativas institucionales y ministeriales, para asegurar el logro de los compromisos y planes definidos por la institución.

Al asumir el cargo de Subdirector o Subdirectora Nacional, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar y coordinar a los equipos técnicos en el cumplimiento de los objetivos y acciones definidas por ODEPA, mediante la asignación y control de recursos, el direccionamiento de los esfuerzos y la mitigación de los riesgos o desviaciones.
2. Supervisar el funcionamiento administrativo y presupuestario de los departamentos y unidades institucionales, asegurando el cumplimiento de los planes y la adecuada ejecución de los diferentes procesos asociados.
3. Subrogar a la Dirección Nacional en todas las actividades, tareas o funciones que sean pertinentes al cargo, garantizando la adecuada representación de ODEPA, frente a sus interlocutores y contrapartes.
4. Supervisar, monitorear y controlar la ejecución de los diversos procesos administrativos de ODEPA, mediante un riguroso cumplimiento de los procedimientos y normativas establecidas, garantizando su ejecución oportuna y eficiente.
5. Liderar las acciones orientadas al logro de los indicadores de los Programas de Mejoramiento de Gestión (PMG) y los compromisos del Convenio de Desempeño Colectivo (CDC).
6. Liderar, gestionar y dirigir a los equipos de jefaturas bajo su responsabilidad, mediante una retroalimentación y supervisión periódica, para generar un clima laboral positivo, fortaleciendo el desarrollo de las personas y potenciando el logro de los resultados institucionales.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	12
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	95
Presupuesto que administra	M\$6.887.804

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 16-07-2022

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Solange Garreaud

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

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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. Facilitar las condiciones para el desarrollo sustentable e inclusivo y perfeccionamiento de las agro cadenas silvoagropecuarias.	<p>1.1 Impulsar el diálogo y colaboración con todos los actores y actrices relacionados con el sector, mediante el trabajo en las comisiones nacionales y otras instancias de coordinación público – privada.</p> <p>1.2 Promover mayor transparencia en los mercados, a través del estudio e implementación de políticas vinculadas a la materia.</p> <p>1.3 Fortalecer las líneas de asesoría especializada entregada, mediante la conformación de equipos colaborativos.</p> <p>1.4 Promover prácticas colaborativas y de encadenamiento que permitan la articulación de los diferentes actores, incluyendo la Agricultura Familiar Campesina y las PyMEs.</p> <p>1.5 Promover un desarrollo agroalimentario sustentable, adaptado a los efectos del cambio climático, resiliente y bajo en emisiones de gases de efecto invernadero, que a través del uso eficiente de los recursos naturales asegure la producción de alimentos de origen agropecuario.</p> <p>1.6 Promover el enfoque de soberanía alimentaria en las políticas sectoriales.</p>

<p>2. Mejorar el acceso y la oportunidad de entrega de la información silvoagropecuaria, para la toma de decisiones públicas y privadas.</p>	<p>2.1 Potenciar los sistemas de información, fortaleciendo su disponibilidad para las personas vinculadas al sector rural y/o silvoagropecuario.</p> <p>2.2 Impulsar el mejoramiento y modernización del sistema estadístico nacional del sector silvoagropecuario, a través de la integración de los registros administrativos de los distintos servicios del MINAGRI, y de encuestas intercensales.</p>
<p>3. Apoyar y promover la inserción de la agricultura en el ámbito internacional.</p>	<p>3.1 Impulsar el diálogo, consensuar una agenda y hacer seguimiento de los acuerdos en el Comité exportador agroalimentario.</p> <p>3.2 Liderar el trabajo integrado de los equipos de la Institución y de los demás servicios dependientes del MINAGRI, a fin de lograr una posición ministerial para las negociaciones comerciales relacionadas con el rubro.</p> <p>3.3 Potenciar el diálogo y trabajo conjunto de los/las Agregados/as Agrícolas con el sector privado y con los demás servicios dependientes del Minagri.</p> <p>3.4 Impulsar y apoyar la agenda internacional del Ministro/a y Subsecretario/a, de acuerdo a la planificación de agenda corta y de mediano plazo.</p>
<p>4. Formular y coordinar una Estrategia Nacional de Desarrollo Rural.</p>	<p>4.1 Implementar un mecanismo de identificación y seguimiento de las políticas sectoriales que tienen impacto en el desarrollo del mundo rural.</p> <p>4.2 Coordinar y hacer seguimiento a la implementación de los acuerdos generados por las instancias interministeriales e interinstitucionales relativas al mundo rural.</p> <p>4.3 Apoyar la implementación de Planes de Desarrollo Rural Regional.</p>
<p>5. Fortalecer la gestión administrativa a fin de dar cumplimiento a los lineamientos estratégicos institucionales.</p>	<p>5.1 Llevar a cabo acciones que busquen mejorar las competencias laborales de los/las funcionarios/as en concordancia con el modelo de Gestión de Personas.</p> <p>5.2 Impulsar y desarrollar medidas que promuevan ambientes laborales que propicien la igualdad de género y no discriminación.</p>

	<p>5.3 Liderar el proceso de Planificación Estratégica y de mejora a los instrumentos de planificación y control de gestión institucional.</p> <p>5.4 Fortalecer el monitoreo de la ejecución presupuestaria y la retroalimentación a las diferentes unidades del Servicio.</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 **2** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **55%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.162.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.392.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.702.000.-

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

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.

Título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años*

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

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

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.

Es altamente deseable poseer experiencia en materias silvoagropecuarias y/o desarrollo rural vinculado al sector agrícola en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo.

Adicionalmente se valorará tener experiencia en:

- Gestión, coordinación y evaluación de políticas públicas en las materias esenciales del cargo.
- Desarrollo sustentable y/o análisis económico del sector silvoagropecuario.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en instituciones públicas o privadas en materias relacionadas.

Es deseable poseer manejo de inglés oral y escrito a nivel intermedio.

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

COMPETENCIAS

A1. VISIÓN ESTRATÉGICA

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

A2. 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.

entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

A.3 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.

A4. 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.

A5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

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

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	111
Presupuesto Anual	M\$6.887.804

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Oficina de Estudios y Políticas Agrarias, es un organismo centralizado, dependiente del Presidente de la República a través del Ministerio de Agricultura, creada mediante la Ley N° 19.147, que fuera publicada en el Diario Oficial del 21 de Julio de 1992, cuyo objeto principal es proporcionar información regional, nacional e internacional y apoyar la gestión del Ministerio de Agricultura y del Ministerio de Desarrollo Social para que los distintos agentes involucrados en la actividad silvoagropecuaria adopten sus decisiones, contribuyendo de esta manera al desarrollo sostenible, equitativo y competitivo del sector.

En el ámbito macro estratégico, como principal fuente de información silvoagropecuaria del sector, debe asesorar a la alta autoridad, proveyéndola de información relevante y oportuna que le permita mantener una visión del desempeño sectorial y definir líneas de acción ministeriales. Esta función asesora se implementa a través de trabajo directo con la autoridad, minutas, informes, presentaciones y publicaciones sobre la temática sectorial, apoyando además a los secretarios regionales ministeriales para su gestión territorial.

Además, debe proveer de información estratégica y prospectiva del sector agroalimentario y forestal que permita a la alta autoridad, nacional y regional, tener una visión sectorial de mediano y largo plazo, tanto en el ámbito nacional como internacional, y apoyando la toma de decisiones pública y privado.

Debe colaborar con el Ministerio de Agricultura y el Ministerio de Desarrollo Social y Familia en la armonización de las proposiciones provenientes de las regiones y servicios del sector con las políticas y planes sectoriales, así como de

otros organismos que generan políticas y planes que interesen al sector silvoagropecuario y al desarrollo social.

Objetivos Estratégicos:

1. Generar, administrar y difundir información sectorial, nacional e internacional, que permita, tanto a los agentes públicos como privados, mejorar su proceso de toma de decisiones en sus ámbitos respectivos.
2. Entregar asesoría especializada en el ámbito silvoagropecuario y de desarrollo rural a la alta dirección del sector público, que permita mejorar el proceso de toma de decisiones.
3. Representar al Ministerio de Agricultura, según corresponda, en materias internacionales del sector silvoagropecuario y rural, y en la coordinación nacional con el sector público y privado.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios) y Clientes:

1. Servicio de información y difusión: Corresponde a la capacidad de generar, recopilar, gestionar, administrar y difundir información a los diferentes agentes sectoriales para apoyar su toma de decisiones.

2. Servicio de asesoría especializada a la alta dirección del sector público para la gestión de las políticas sectoriales: Corresponde a la asesoría especializada que se entrega a la alta dirección pública no solo en el análisis de los mercados silvoagropecuarios y los elementos de política sectorial que puedan ser derivados de dichos análisis, sino también, en el ámbito de la asesoría jurídica y elaboración de proyectos de ley, en asuntos de negociaciones, cooperación y representación internacional, y en la gestión presupuestaria ministerial.

3. Servicio de representación del Ministerio de Agricultura y coordinación pública privada: Corresponde a representaciones que realizan funcionarios en nombre del Ministerio de Agricultura y al trabajo que los analistas realizan para la coordinación y articulaciones de instancias públicas y privadas.

Adicionalmente, el servicio ha definido que las temáticas de soberanía alimentaria y el desarrollo sustentable del sector son también estratégicos.

ODEPA es una oficina centralizada que cuenta con la Dirección Nacional y todos sus departamentos en la Región Metropolitana. Actualmente dispone de presencia regional, a través del programa denominado Sistema de Precios Regionales, que abarca las regiones de Arica y Parinacota, Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana, Maule, Bío Bío, Araucanía y Los Lagos. Esta presencia regional se realiza mediante el trabajo que llevan a cabo los Reporteros de Mercado.

Se interrelaciona con las Seremías de Agricultura en todo el país. Además, actúa como secretaria ejecutiva de las Comisiones Nacionales por rubro o sectores productivos, las cuales preside el Ministro de Agricultura, y que tienen representación nacional de sus participantes. Complementariamente se han establecido comisiones regionales para abordar temáticas más locales.

Participación Internacional: tiene como función asesorar a las autoridades y a agentes del sector privado en materia de comercio exterior. Para ello mantiene una base de información de comercio exterior, apoya y asesora en los procesos de apertura y/o mantención de mercados externos, apoya las negociaciones de acuerdos comerciales en materias silvoagropecuarias llevadas a cabo por el Ministerio de Relaciones Exteriores y participa como representante ministerial en los principales foros e instancias de participación internacional como OMC,

APEC, OCDE, FAO, entre otros organismos multilaterales.

Complementariamente, coordina las 11 oficinas de agregados agrícolas cuya función es apoyar los procesos de negociación, apertura y mantención de mercados desde un punto de vista técnico (sanitario) y comercial. Mantienen un fluido intercambio de información con los agentes públicos y privados del sector.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios internos:

Ha establecido como un eje central de acción la coordinación público-privada, que se expresa en la implementación de un conjunto de comisiones por rubro, bajo el enfoque de análisis de la agrocadena, como también, otras instancias que promueven el trabajo participativo de diferentes agentes sectoriales en ámbitos relevantes para el desarrollo sustentable del sector.

Complementariamente, se trabaja permanentemente en la modernización del sistema estadístico agropecuario, fortaleciendo la generación de información intercensal.

A pesar de ser un organismo centralizado, en los últimos años, ha fortalecido el sistema de recolección de precios mayoristas y a consumidor, cubriendo 8 regiones del país con profesionales y técnicos dependientes de esta Oficina que, cumpliendo con el rol de Odepa, recolectan información regional relevante para los diferentes actores del sector.

Los principales clientes internos son:

1. Relación continua con la Dirección Nacional, Jefes/as de Departamento, Jefes/as de Unidad y Secretaria de la Dirección Nacional.
2. Los/as funcionarios/as y sus estamentos en variadas actividades.
3. El equipo directivo para coordinar acciones tendientes a cumplir con el programa de trabajo del establecimiento, así como las metas de gestión dispuestas por los niveles ministeriales y del Servicio, con base en el presupuesto asignado.
4. La Asociación de Funcionarios AFO, en forma periódica y planificada, con el objeto de abordar temas sentidos por los funcionarios.

Usuarios externos

El principal cliente del cargo es la ciudadanía en general, y específicamente los agricultores y habitantes rurales, agentes comerciales, profesionales y técnicos del sector público y privado, investigadores, profesores, estudiantes y otros interesados en materias silvoagropecuarias y del mundo rural.

Adicionalmente se relaciona con Seremis de Agricultura, y Ministros/as, Subsecretarios/as y asesores de otros Ministerios y servicios relacionados (MINSAL, MINREL, MINECON, CORFO, AGROSEGUROS, DIRECON, INE, Banco Central, INAPI, Servicio Nacional de Aduanas, etc.) y Agregados Agrícolas.

Se relaciona también con organismos internacionales relacionados con el quehacer de agricultura y del mundo rural.

Debido a la naturaleza de su labor es un actor relevante, en conjunto con otros organismos públicos y privados, en la generación de la información necesaria

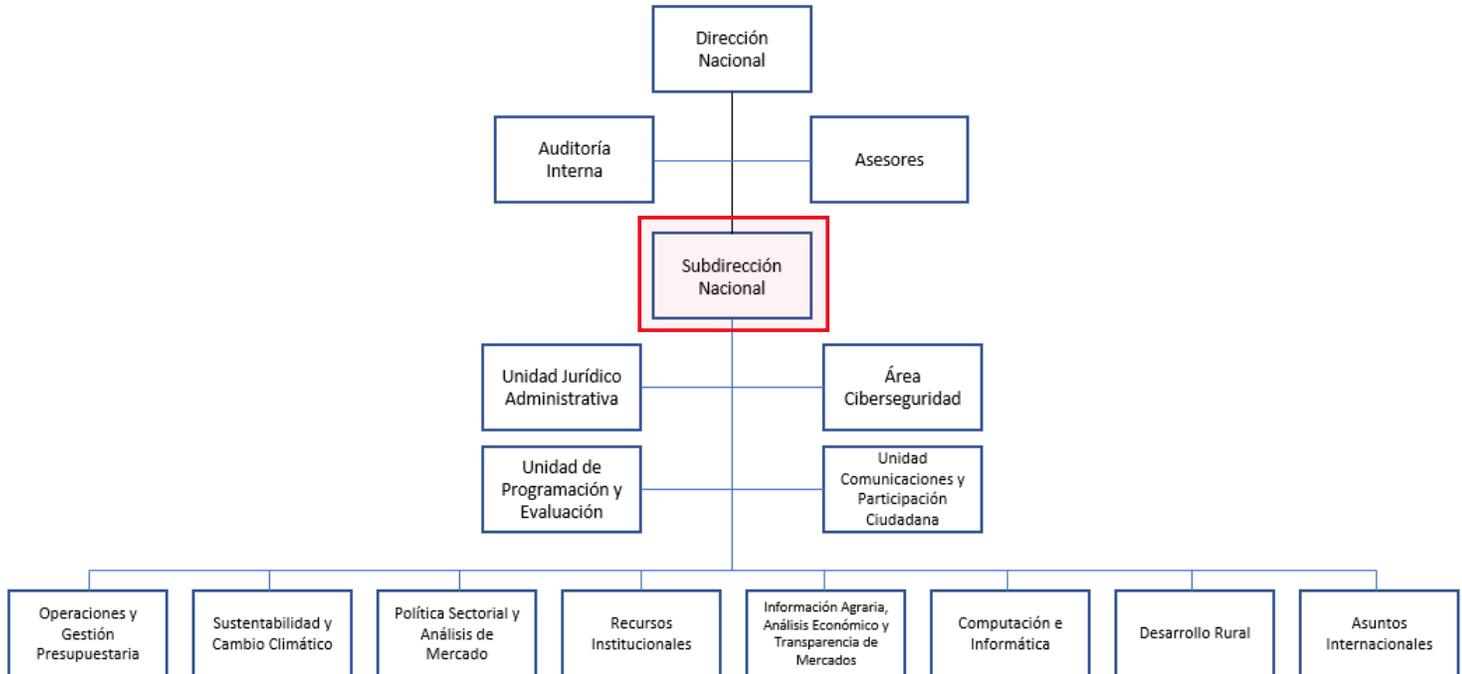
para la elaboración de propuestas tanto de políticas, planes y programas de desarrollo sectorial como en la elaboración de proyectos de ley y normativa silvoagropecuaria y rural.

Para cumplir esta función se trabaja estrechamente con ministerios y sus servicios dependientes, tales como Relaciones Exteriores, Economía, Salud, Hacienda, Interior, Trabajo, SUBDERE, Educación, Vivienda, Medio Ambiente, Obras Públicas y Ministerio de Desarrollo Social, Contraloría y SEGPRES. A su vez, articula el trabajo colaborativo con actores regionales y privados como Seremías, Consejos regionales, organizaciones gremiales, productivas e industriales. En el ámbito internacional, gestiona el quehacer de los agregados agrícolas, y se relaciona con Prochile, agregados comerciales en el exterior, organismos internacionales como OMC, OCDE, FAO, IICA, APEC, entre otros.

La Subdirección Nacional se relaciona externamente con:

1. Relación constante con el Ministro y Subsecretario de Agricultura.
2. Relación periódica con Jefes de Servicio y sus Gabinetes.
3. Relación Continúa con contrapartes público-privadas.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos de I y II Nivel Jerárquico adscrito al Sistema de Alta Dirección Pública del Servicio, son los siguientes:

I Nivel Jerárquico

- Director/a Nacional

II Nivel Jerárquico

- Subdirector/a Nacional

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

-Nombramiento

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

-Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

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

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

-Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

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

-Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

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

-Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

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

-Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

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

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

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

-Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

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

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

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

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

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

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

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

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

Los altos directivos públicos, 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 o consejeros, 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 o consejero 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 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.

-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.