

DIRECTOR O DIRECTORA DE FRONTERAS¹
DIRECCIÓN NACIONAL DE FRONTERAS Y LÍMITES DEL ESTADO – DIFROL
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad de Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

El Director o Directora de Fronteras tiene la misión de dirigir, planificar, controlar y asesorar la gestión de la Dirección de Fronteras en materias de integración, cooperación y facilitación fronteriza con los Estados vecinos de acuerdo a la política exterior de Chile, y en concordancia con las políticas nacionales y regionales en materias relacionadas con la integración vecinal y paravecinal, así como el desarrollo de las zonas fronterizas y el cumplimiento de la normativa que rige dichas áreas, todo dentro del marco institucional definido por el Ministerio de Relaciones Exteriores a través de la Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado.

Al asumir el cargo de Director o Directora de Fronteras le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Orientar, coordinar y controlar el desarrollo de los objetivos y planes de trabajo de la Dirección de Fronteras en relación a la integración física con los países limítrofes, la facilitación fronteriza, los recursos hídricos compartidos y otros temas afines en el contexto de las relaciones vecinales y paravecinales, así como el desarrollo de la zona fronteriza y el cumplimiento de las normas específicas que rigen para dicha área.
2. Aprobar los informes, proposiciones de respuesta y otros documentos preparados por los departamentos bajo su supervisión, en las materias de competencia de la Dirección de Fronteras, así como los pronunciamientos técnicos o legales de las unidades bajo su supervisión sobre las autorizaciones a organismos públicos para constituir derechos u otorgar concesiones sobre inmuebles de dominio estatal situados en la zona fronteriza, el otorgamiento de derechos de aprovechamiento o permisos de exploración de aguas y las expediciones extranjeras técnicas, científicas o de andinismo en dichas zonas.
3. Asesorar a la Dirección Nacional y proponer iniciativas en relación a las materias de su responsabilidad.
4. Representar a DIFROL en reuniones bilaterales y multilaterales del ámbito de la integración vecinal y paravecinal, así como en reuniones con instituciones públicas y entidades privadas chilenas, con el fin de articular una posición interna coherente con los intereses nacionales y los objetivos de la integración.
5. Presentar al Director Nacional estados de avances de los distintos procesos y objetivos del área de sus funciones y proponer informes sobre estas tareas a las autoridades de Cancillería o de otras instancias de gobierno que lo soliciten.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-06-2023

6. Gestionar los recursos técnicos y humanos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de las distintas unidades bajo su supervisión.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	15
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	El presupuesto de DIFROL se maneja a nivel central. Para el 2023 DIFROL cuenta con un presupuesto de \$6.702.855.000

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
1. Anticipar situaciones que puedan surgir con los países vecinos en materias fronterizas, de tal manera de estar en condiciones de proveer al gobierno y distintos órganos del Estado con soluciones y respuestas rápidas cuando se presente la situación.	<p>1.1 Realizar acciones que permitan anticipar situaciones en materia de libre tránsito por parte de Bolivia.</p> <p>1.2 Realizar acciones que permitan anticipar situaciones en materia ambiental transfronteriza, especialmente en recursos hídricos compartidos.</p> <p>1.3 Realizar acciones que permitan anticipar situaciones relativas al funcionamiento de los pasos fronterizos, especialmente aquellos que funcionan bajo el régimen de control integrado.</p>
2. Potenciar el rol de la Dirección Nacional a través del seguimiento de los acuerdos emanados de los Comités de Integración y/o Fronteras con los países vecinos, aportando información relevante que agregue valor a dicha coordinación.	<p>2.1 Preparar y entregar información oportuna y relevante de las macrozonas del país que conforman los Comités de Integración y/o Fronteras.</p> <p>2.2 Preparar y entregar información relevante y oportuna respecto de los sectores gubernamentales que intervienen en cada Comité, que permitan agregar valor al seguimiento de los acuerdos.</p>
3. Liderar el diseño e implementación del plan de modernización de los procesos y funciones de la Dirección de Fronteras.	<p>3.1 Efectuar un diagnóstico a los procesos de la Dirección de Fronteras que permita evaluar el plan de implementación acorde a la dinámica de la organización.</p> <p>3.2 Implementar el plan de modernización de la Dirección de Fronteras.</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>4. Potenciar el rol de la Dirección Nacional a través de estrategias y acciones que permitan avanzar en la formulación de una política fronteriza.</p>	<p>4.1 Realizar acciones que permitan contar con información oportuna y relevante a través de la realización de estudios sobre zonas fronterizas.</p>
<p>5. Dirigir la ejecución y desarrollo de las materias relativas a gestión de personas, de manera oportuna y eficiente, impulsando, entre otras materias, la perspectiva de género³ al interior de la Dirección de Fronteras.</p>	<p>5.1 Efectuar un diagnóstico a los procesos de la Dirección de Fronteras que permita diseñar un plan de gestión de personas que incorpore perspectiva de género. 5.2 Ejecutar un plan de desarrollo de gestión de personas que incorpore perspectiva de género.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **4°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **45%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.825.000.-** 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) **\$4.135.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.205.000.-

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.

A partir del año siguiente a su gestión y siempre que se haya desempeñado, a lo menos, durante seis meses en el año calendario anterior, percibirá la asignación de estímulo contemplada en la ley N°19.999 y que puede alcanzar hasta un 15% calculada sobre la misma base de la asignación de modernización.

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.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

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** que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo 2 del DFL N° 3, de 2019, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que Fija la Planta de Personal de la Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado.

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 experiencia en materias de derecho internacional, relaciones internacionales o materias fronterizas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Asimismo, se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos*.

Se valorará dominio del idioma inglés a nivel intermedio.

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

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/as 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 y las 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 otras personas. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores y trabajadoras hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

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/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.

2.4 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. VISIÓN ESTRATÉGICA

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

C2. 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)	67
Presupuesto Anual	\$6.702.855.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Preservar y fortalecer la integridad territorial del País, asesorando profesional y técnicamente al Gobierno y participando en la celebración y aplicación de Tratados, en la negociación de Convenios, así como en los Foros y en las materias relacionadas con los Límites Internacionales de Chile y las Políticas de Integración Física, Vecinal y Regional, a través del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Objetivos Estratégicos Institucionales

- Preservar y fortalecer los límites internacionales del Estado de Chile (terrestres, marítimos y aéreos), a través del trabajo de la Comisión Chilena de Límites, conforme a los tratados y acuerdos suscritos, para resguardar la integridad territorial del país.
- Asesorar al Supremo Gobierno en todo lo relacionado a tratados y negociaciones sobre materias limítrofes y territoriales, a través de estudios e informes técnicos y jurídicos, para la solución de controversias con resguardo de la integridad territorial del país.
- Formular, supervisar y aplicar el régimen especial de zonas fronterizas, en orden a dar cumplimiento a la normativa legal vigente mediante pronunciamientos a organismos públicos y privados.

Productos Estratégicos Institucionales

- Asesorar técnica y profesionalmente en materias limítrofes.
- Asesorar técnica y profesionalmente en materias sobre integración fronteriza y regional.
- Autorizar la internación, edición y circulación de obras y/o material cartográfico que haga referencia a los límites internacionales.
- Autorizar y pronunciarse respecto a la realización de actos, contratos, permisos u otros en zonas declaradas fronterizas.

Cobertura Territorial

DIFROL es un Servicio Público centralizado que está conformado por tres Centros de Responsabilidad funcionales: la Dirección de Fronteras; la Dirección de Límites; y el Departamento Administrativo.

Sus oficinas se encuentran en Santiago.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes internos:

- Director Nacional
- Director de Límites
- Jefe Administrativo
- Jefe Departamento de Integración y Facilitación Fronteriza
- Jefe de Departamento de Medioambiente, Análisis Territorial, y Recursos Hídricos Compartidos.

Clientes externos:

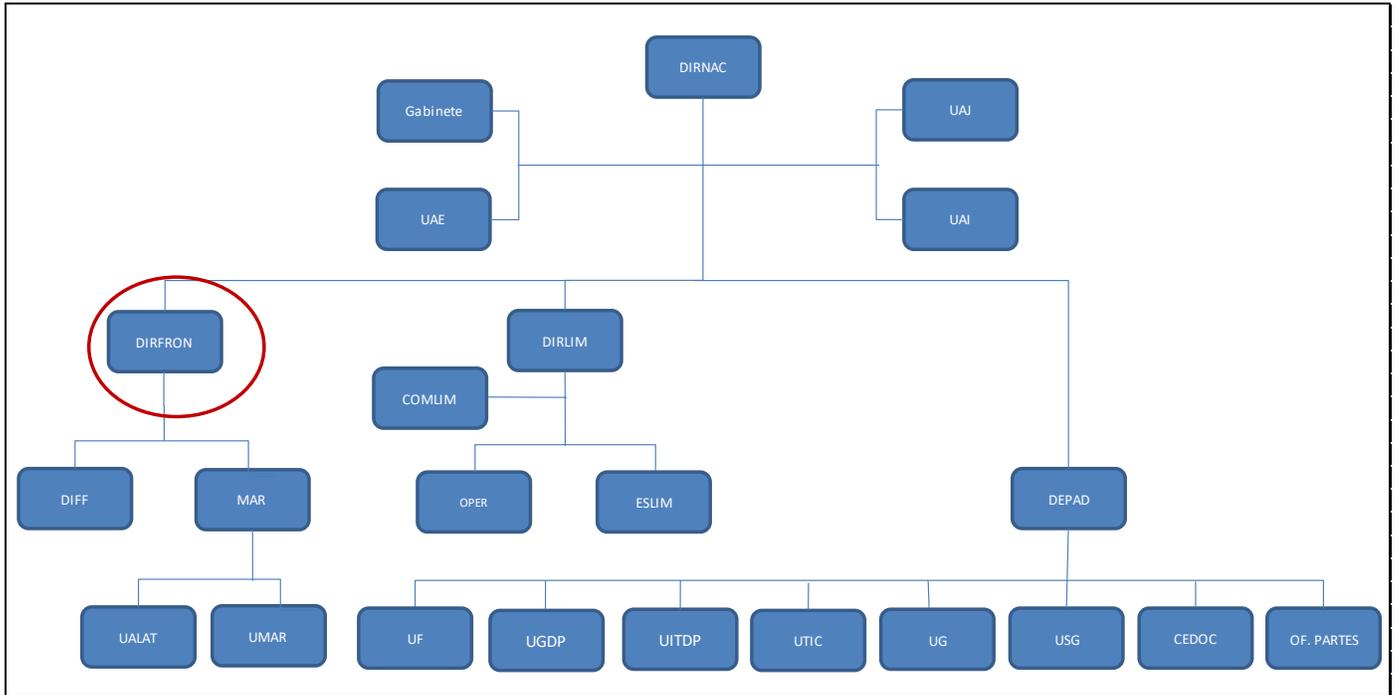
- Autoridades Superiores del Ministerio de Relaciones Exteriores, incluyendo Embajadas y Misiones en el Exterior.
- Organismos del Estado con competencias en materia territorial, zonas extremas y zonas fronterizas que requieran información sobre dichas materias.
- Organismos del Estado que tienen a su cargo la administración y disposición de inmuebles de propiedad estatal.
- Empresas u Organismos Editores o Importadores de Obras y Mapas tanto del sector Privado como Público.
- Expedicionarios, investigadores y deportistas residentes en el exterior.

Actores claves:

Dirección de América del Sur del Ministerio de Relaciones Exteriores Misiones de Chile en los países limítrofes.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama Dirección Nacional

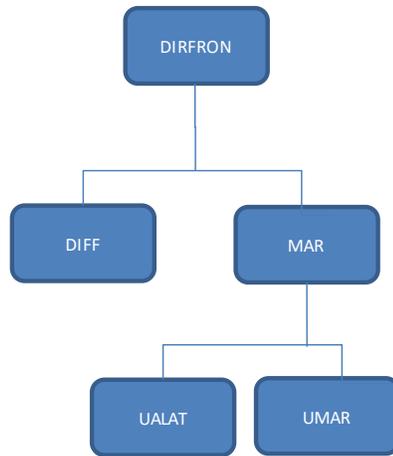


El Director/a de Fronteras depende directamente del Director Nacional, y para realizar su misión se apoya en los Departamentos de Integración y Facilitación Fronteriza; y de Medioambiente, Análisis Territorial, y Recursos Hídricos Compartidos, los cuales dependen de esa Dirección.

Glosario de acrónimos:

• DIRNAC	:	Dirección Nacional
• Gabinete	:	Gabinete Dirección Nacional
• UAE	:	Unidad de Asuntos Estratégicos
• UAJ	:	Unidad de Asesoría Jurídica
• UAI	:	Unidad de Auditoría Interna
• DIRFRON	:	Dirección de Fronteras
• DIFF	:	Departamento de Integración y Facilitación Fronteriza
• MAR	:	Departamento Medioambiente, Análisis Territorial, y Recursos Hídricos Compartidos.
• UALAT	:	Unidad de Aplicación Legislativa y Análisis Territorial
• UMAR	:	Unidad de Medioambiente y Recursos Hídricos Compartidos
• DIRLIM	:	Dirección de Límites
• COMLIM	:	Comisión de Límites
• OPER	:	Departamento de Operaciones
• ESLIM	:	Departamento de Estudios Limítrofes
• DEPAD	:	Departamento Administrativo
• UF	:	Unidad de Finanzas
• UGDP	:	Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas
• UITDP	:	Unidad de Información Territorial y Desarrollo de Procesos
• UTIC	:	Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicaciones
• UG	:	Unidad de Gestión
• USG	:	Unidad de Servicios Generales
• CEDOC	:	Centro de Documentación
• Of. Partes	:	Oficina de Partes

Organigrama Dirección de Fronteras



Listado de cargos adscritos al Sistema

- Director o Directora Nacional.
- Director o Directora de Límites
- Director o Directora de Fronteras

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

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

*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° 21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, 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 2024, 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.

*CONDICION ESPECIAL ESTABLECIDA EN EL DECRETO 857 DE 12 DE SEPTIEMBRE DE 1984, DEL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

Los funcionarios de la Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado no podrán formular declaraciones públicas ni entregar informaciones sobre materias propias de la Institución, a menos que se encuentren expresamente autorizados para ello por el Jefe Superior del Servicio. (artículo 23° del Título II del Decreto 857 de 12 de Septiembre de 1984, del Ministerio de Relaciones Exteriores)