

**SUBDIRECTOR O SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVO/A
SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA
MINISTERIO DE ECONOMÍA FOMENTO Y TURISMO
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Valparaíso,
Valparaíso

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Subdirector o Subdirectora Administrativo/a le corresponderá administrar los recursos físicos, financieros, contables, presupuestarios, así como de desarrollo y gestión de personas, de compras y contrataciones, del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, promoviendo e implementando políticas y medidas tendientes al mejor aprovechamiento de los recursos disponibles en el Servicio, además de dar cumplimiento de los objetivos institucionales, según la legislación y normativas vigentes.

Al asumir el cargo de Subdirector o Subdirectora Administrativo/a le corresponde desempeñar las siguientes funciones principales:

- a) Asesorar al Director/a Nacional en todas las materias de índole administrativa y financiera.
- b) Proponer al Director/a Nacional las políticas de administración de los recursos humanos, materiales y financieros del Servicio;
- c) Gestionar y ejecutar la adquisición de bienes y servicios que requiera el Servicio efectuando una adecuada y oportuna gestión de abastecimiento y gestión de contratos, en base al plan de compras definido y la normativa vigente en materia de compras y contrataciones públicas.
- d) Asesorar al Director/a Nacional en lo relativo a la administración de los bienes del Servicio y los recursos asignados a éste, y proponer las normas que permitan su correcta custodia, uso y conservación.
- e) Controlar e informar la ejecución de los recursos del Servicio, y remitir a la Contraloría General de la República y a otros organismos de la Administración del Estado la información financiera, contable y administrativa de la institución, conforme lo disponen las normas legales vigentes.
- f) Asegurar una correcta custodia de los documentos en papel o electrónicos que genere o reciba el Servicio;
- g) Liderar, coordinar y supervisar el desempeño y las acciones de las personas bajo su dependencia, en el marco de un ambiente laboral saludable y seguro.
- h) Desempeñar las funciones que el Director/a Nacional le delegue.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 17-06-2025

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Cristian Pliscoff

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

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	8
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	51
Presupuesto que administra	\$ 44.878.317.100

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. Gestionar los procesos de la Subdirección Administrativa de manera de consolidar un modelo de gestión eficiente y transparente, con apego a las normativas vigentes.	1.1 Implementar acciones que permitan optimizar los procesos críticos de la Subdirección ya documentados, aplicando mejora continua y diseñando indicadores de gestión que se constituyan en un mecanismo efectivo para la medición, análisis y mejora de éstos. 1.2 Identificar, documentar y gestionar los nuevos procesos críticos de la Subdirección.
2. Fortalecer la gestión presupuestaria, asegurando el correcto uso y control de los recursos disponibles, con apego irrestricto a las normativas vigentes.	2.1 Diseñar e implementar un sistema transparente de monitoreo de la gestión presupuestaria del Servicio, para la Dirección Nacional y las Direcciones Regionales, mediante indicadores de eficiencia del gasto y otros indicadores complementarios, con el fin de facilitar la identificación de áreas que necesitan atención, y evaluar la gestión presupuestaria.
3. Avanzar progresivamente en una gestión que integre la sustentabilidad ambiental en el funcionamiento de los procesos administrativos y en los productos estratégicos institucionales.	3.1 Generar prácticas institucionales para impulsar una cultura organizacional consciente de la importancia de la sustentabilidad en el quehacer cotidiano del Servicio.
4. Promover una cultura de integridad en los equipos de trabajo, con foco en una ética laboral compartida, que aporte a la recuperación de la confianza de la ciudadanía.	4.1 Participar de la actualización del Código de Ética institucional, y socializar y difundir su contenido en los equipos del nivel central y entre las personas asociadas a la Subdirección, del nivel regional. 4.2 Supervisar y monitorear la implementación de la política, protocolos y procedimientos del Servicio asociados al maltrato laboral y/o sexual y violencia en el trabajo.

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **4°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **45%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.503.000.-** 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) **\$4.654.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.203.000.-

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 ¹

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

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

Fuente: Inciso final del Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882.

¹ 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.

2.2 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 de a lo menos 3 años en cargos de dirección y/o jefatura o coordinación de equipos, en materias de administración y/o gestión financiera, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. *

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en**:

- Gestión de Personas
- Compras Públicas
- Contabilidad gubernamental

*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.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

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, identificando oportunidades, evaluando su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con actores externos claves para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.

C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN

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

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO**3.1 DOTACIÓN**

Dotación Total (planta y contrata)	1.154
Presupuesto Anual	\$44.878.317.100

3.2
CONTEXTO
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO

Y

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

Misión Institucional

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

Los Objetivos Estratégicos Institucionales son:

- Aumentar la efectividad de nuestras estrategias de fiscalización, mediante alianzas de cooperación con otros organismos públicos fiscalizadores y con la incorporación de un proceso estructurado e integrado de gestión de riesgos, que permita focalizar la atención en incumplimientos de mayor impacto en la sustentabilidad de la pesca y acuicultura, con miras a una disuasión de las conductas transgresoras más críticas.
- Incrementar la calidad de los servicios entregados a nuestros usuarios y usuarias, para facilitarles el cumplimiento de normas dentro de nuestro ámbito de acción, mediante soluciones pertinentes, oportunas, con igualdad de trato y con enfoque de género, logrando aumentar su nivel de satisfacción.
- Mejorar la comunicación con la ciudadanía, considerando el enfoque de género, mediante acciones que le permita conocer y comprender la importancia de su rol en el respeto de las medidas de conservación de los recursos hidrobiológicos y ecosistemas acuáticos, buscando su colaboración y

participación, para tomar decisiones informadas y responsables con el medio ambiente.

- Incorporar la perspectiva de género mediante la adopción de medidas para transversalizar su aplicación en la gestión interna y en la entrega de nuestros servicios, con miras a ser una institución inclusiva que promueve ambientes de trabajo saludables y una atención equitativa a las personas.

Bienes / Servicios Finales

1. Monitoreo, control y vigilancia de la normativa sectorial de la pesca y la acuicultura.
2. Incumplimientos a la ley General de Pesca y Acuicultura gestionados y sancionados.
3. Habilitación de agentes sectoriales y de terceros.
4. Autorizaciones y certificaciones oficiales de cumplimiento de requisitos exigidos por terceros.
5. Información y Estadísticas sectoriales oficiales.
6. Atención de contingencias ambientales y sanitarias en la pesca y acuicultura.
7. Difusión de la normativa sectorial a usuarios/as y ciudadanía.
8. Acciones de asistencia, facilitación y colaboración dirigidos a usuarios/as, para contribuir al cumplimiento.

Contexto externo:

La institucionalidad pública pesquera del Estado de Chile está compuesta por tres actores principales: la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura (SUBPESCA) encargada de formular las políticas y generar el marco regulatorio de estas actividades y el Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura (SERNAPESCA) que cumple un rol fiscalizador de esta normativa y es el encargado de realizar el control sanitario de los productos pesqueros de exportación y el Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala (INDESPA), cuya labor es apoyar a pescadores y pescadoras artesanales, buzos, recolectores y recolectoras de orilla, acuicultores y acuicultoras de pequeña escala y a sus respectivas organizaciones, facilitando el acceso a iniciativas que aumenten su capacidad productiva y comercial a través de la agregación de valor y la diversificación productiva.

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

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

un gran número de organizaciones públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales y diversos centros de estudios.

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

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

Contexto interno

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

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

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos

En su rol de asesor en materia de gestión de personas y gestión administrativa y financiera, el/la Subdirector/a Administrativo mantiene una relación directa y de comunicación permanente con el/la Director/a Nacional, Subdirector/a Nacional y los/as Subdirectores/as de Acuicultura, Pesquerías, Inocuidad y Certificación, Jurídica y Directores/as regionales.

Clientes Externos

El/la Subdirector/a Administrativo se relaciona con otros organismos públicos y privados relacionados con SERNAPESCA, destacando los siguientes:

- Ministerio de Economía, Fomento y Turismo
- Subsecretaría de Pesca y Acuicultura
- Contraloría General de la República
- Dirección de Presupuesto.
- Dirección Nacional del Servicio Civil.
- Dirección de Compras y Contratación Pública.
- Tesorería General de la República

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Listado de cargos adscritos al Sistema

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

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

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

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovar dicho nombramiento fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles de el/la ADP, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

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

- Efectos de la renuncia del directivo o directiva nombrada en fecha reciente.

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

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

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de funcionarios y funcionarias.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con "dedicación exclusiva", es decir, por regla general, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, en el sector público o privado.

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

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones 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.

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/as altos/as directivos/as públicos/as pueden desarrollar actividades docentes.

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

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

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación

El/la alto/a directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concorra 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.