

DIRECTOR REGIONAL DE COQUIMBO¹
SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA - SERNAPESCA
MINISTERIO ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Coquimbo
 Ciudad Coquimbo

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
 Y FUNCIONES DEL
 CARGO**

Al Director Regional de Coquimbo le corresponderá liderar la gestión del Servicio en la región, asegurando el cumplimiento eficiente y eficaz de la misión, los objetivos estratégicos y las metas institucionales.

Será responsable de dirigir al equipo regional y administrar los recursos disponibles, así como de implementar los planes, programas y proyectos definidos por la Dirección Nacional, adaptándolos a las características y necesidades del territorio.

Al asumir el cargo de Director Regional de Coquimbo, le corresponderá desarrollar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Director Nacional del Servicio respecto de la situación, tendencias y principales desafíos del sector pesquero y acuícola en la Región de Coquimbo, aportando antecedentes relevantes para la toma de decisiones y velando por el cumplimiento de los objetivos institucionales.
2. Asesorar a las autoridades regionales en materias pesqueras y de acuicultura, en concordancia con las políticas gubernamentales y sectoriales vigentes y con los lineamientos definidos por el Servicio.
3. Planificar, dirigir y supervisar el programa regional de fiscalización, asegurando que las actividades de monitoreo, control y vigilancia se ejecuten conforme a las metodologías, protocolos y estándares establecidos por la Dirección Nacional, procurando incrementar su eficacia y optimizar el uso de los recursos disponibles.
4. Dirigir y supervisar la gestión de los procesos sancionatorios, especialmente aquellos que contemplen sanciones administrativas, procurando una adecuada integración de los aspectos técnicos y jurídicos que incrementen su eficacia.
5. Liderar las acciones regionales de difusión de la normativa, orientación y atención de usuarios, con el propósito de facilitar y promover su cumplimiento, de acuerdo con las políticas institucionales.
6. Liderar y gestionar al equipo de la Dirección Regional, promoviendo una adecuada organización del trabajo, coordinación interna, desarrollo de las personas y cumplimiento de los objetivos institucionales.
7. Administrar los recursos financieros, materiales y operativos asignados a la Dirección Regional, velando por su uso eficiente, transparente y conforme a la normativa vigente.
8. Supervisar el cumplimiento de las metas, compromisos e indicadores de gestión

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 21-07-2025

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Patricia Ibáñez

Cargo publicado en forma paralela y simultánea con los cargos de Director Regional de Valparaíso y Director Regional de Maule del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura.

de la Dirección Regional, adoptando oportunamente las medidas necesarias para corregir desviaciones y mejorar el desempeño.

9. Representar al Servicio en instancias regionales de coordinación pública, sectorial e interinstitucional, favoreciendo la colaboración con otros organismos y actores relevantes para el cumplimiento de la misión institucional.

10. Ejercer las demás funciones específicas establecidas en el artículo 31 del Decreto con Fuerza de Ley N.º 1, de 2014, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, y aquellas que le sean encomendadas por la Dirección Nacional en el ámbito de sus competencias.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	3
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	36
Presupuesto que administra	\$207.983.555.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Reforzar la gestión de riesgos y el uso intensivo de datos en el marco del modelo de fiscalización, de manera que sus resultados sean más eficaces en la disuasión de conductas de mayor impacto para la sustentabilidad de la pesca., especialmente aquellas asociadas a la pesca ilegal.	1.1 Gestionar el Programa Regional de Fiscalización (PRF), priorizando las pesquerías de mayor riesgo, con el fin de incrementar la efectividad operativa en la detección de incumplimientos de mayor impacto. 1.2 Consolidar mecanismos permanentes de coordinación con los organismos de la red Sustenta, para abordar desafíos de cumplimiento regionales
2. Fortalecer la gestión sancionatoria regional, promoviendo procesos oportunos y eficaces que contribuyan al cumplimiento normativo y a la disuasión de conductas que afecten la sustentabilidad del sector.	2.1 Gestionar los procedimientos sancionatorios regionales vinculados a programas especiales de fiscalización para que éstos concluyan con alta probabilidad de éxito.
3. Fortalecer la gestión del cumplimiento, para abordar comportamientos transgresores, mediante un enfoque integral que combine herramientas de control con facilitación y sancionamiento efectivo.	3.1 Desarrollar e implementar un programa de fortalecimiento de capacidades del equipo regional que facilite la aplicación efectiva del modelo de gestión del cumplimiento.

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

4. Generar capacidades en la gestión del equipo de trabajo en la Dirección Regional, fomentando una cultura de integridad pública en el quehacer cotidiano institucional.	4.1 Impulsar acciones en la región que fortalezcan la Integridad pública y promuevan ambientes laborales saludables, incorporando mecanismos de seguimiento y mejora continua
---	---

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **25%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.657.000.-** 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) **\$3.894.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.182.000.-

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

2.1 REQUISITOS LEGALES ³

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

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

Fuente: Inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882.

³ "Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de postgrado realizados por el mismo candidato. En el evento que los estudios de postgrado de quien postula hayan sido cursados en el extranjero, para poder complementar la duración de la carrera de pregrado es necesario que dichos estudios superiores se encuentren reconocidos o validados en Chile, conforme el marco normativo vigente."

Fuente legal: Parte final, del inciso final, del artículo cuadragésimo, de la Ley N° 19.882."

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura o coordinación de equipos, en materias relacionadas a la fiscalización, en el ámbito pesquero, acuícola, sanitario y/o ambiental, ya sea en el ámbito público o privado, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

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

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 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

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

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.

postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

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. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

C5. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1.154
Presupuesto Anual	\$ 45.953.485.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

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

Misión Institucional

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

Objetivos Estratégicos Institucionales:

1. 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.
2. 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.
3. Promover la colaboración de la ciudadanía en el cumplimiento de la normativa, con enfoque de género, mediante acciones que le permitan

conocer y comprender la importancia de su rol en el respeto de las medidas de conservación de los recursos hidrobiológicos y ecosistemas acuáticos.

Bienes / Servicios Finales

1. Monitoreo, control y vigilancia de la normativa sectorial de la pesca y la acuicultura.
2. Responder ante incumplimientos detectados a leyes sectoriales y afines.
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 y ciudadanía.
8. Asistencia, facilitación y colaboración dirigidos a usuarios, para contribuir al cumplimiento.
9. Normativas específicas sectoriales para cumplir con obligaciones legales.

En términos de usuarios sectoriales, al Director Regional de Coquimbo le corresponde relacionarse principalmente con:

1. Pescadores artesanales.
2. Armadores industriales.
3. Titulares de centros de cultivo de especies hidrobiológicas.
4. Organizaciones gremiales o sindicales de la industria pesquera, comercial y recreativa, y de la acuicultura.
5. Importadores de productos pesqueros y acuícolas.
6. Exportadores de productos pesqueros y acuícolas.
7. Pescadores recreativos.
8. Empresas procesadoras y/o comercializadoras de productos pesqueros y de acuicultura.
9. Transportes de productos pesqueros y de acuicultura.
10. Agencias aduaneras.
11. Laboratorios, entidades de análisis y/o de muestreo autorizados.
12. Organismos del Estado.
13. Organismos no gubernamentales.
14. Universidades y Centros de Estudio e Investigación.
15. Ciudadanía

Contexto externo

La institucionalidad pública pesquera del Estado de Chile está compuesta por dos

actores principales: la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura (SUBPESCA) encargada de formular las políticas y generar el marco regulatorio de estas actividades y el Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura (SERNAPESCA) que cumple un rol fiscalizador de esta normativa y es el encargado de realizar el control sanitario de los productos pesqueros de exportación.

Ambas instituciones interactúan a su vez con el Instituto de Fomento Pesquero (IFOP) que aporta conocimientos científicos en el proceso de adopción de decisiones regulatorias sectoriales; así como con el Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura a pequeña escala (INDESPA).

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

Asimismo, 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

La actividad pesquera en la región de Coquimbo abarca sectores artesanal, industrial y acuícola, siendo la pesca artesanal la que concentra la mayor parte de los desembarques. En los últimos tres años, esta actividad ha alcanzado un promedio de 134 mil toneladas anuales. La región dispone de 34 caletas pesqueras, alberga alrededor de 6,000 pescadores y cuenta con 1,300 embarcaciones registradas en el Registro Pesquero Artesanal (RPA) de SERNAPESCA. En el ámbito de la acuicultura, operan 56 centros de cultivo, destacando la producción de ostión

del norte, en la que esta región lidera a nivel nacional.

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.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios Internos

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

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

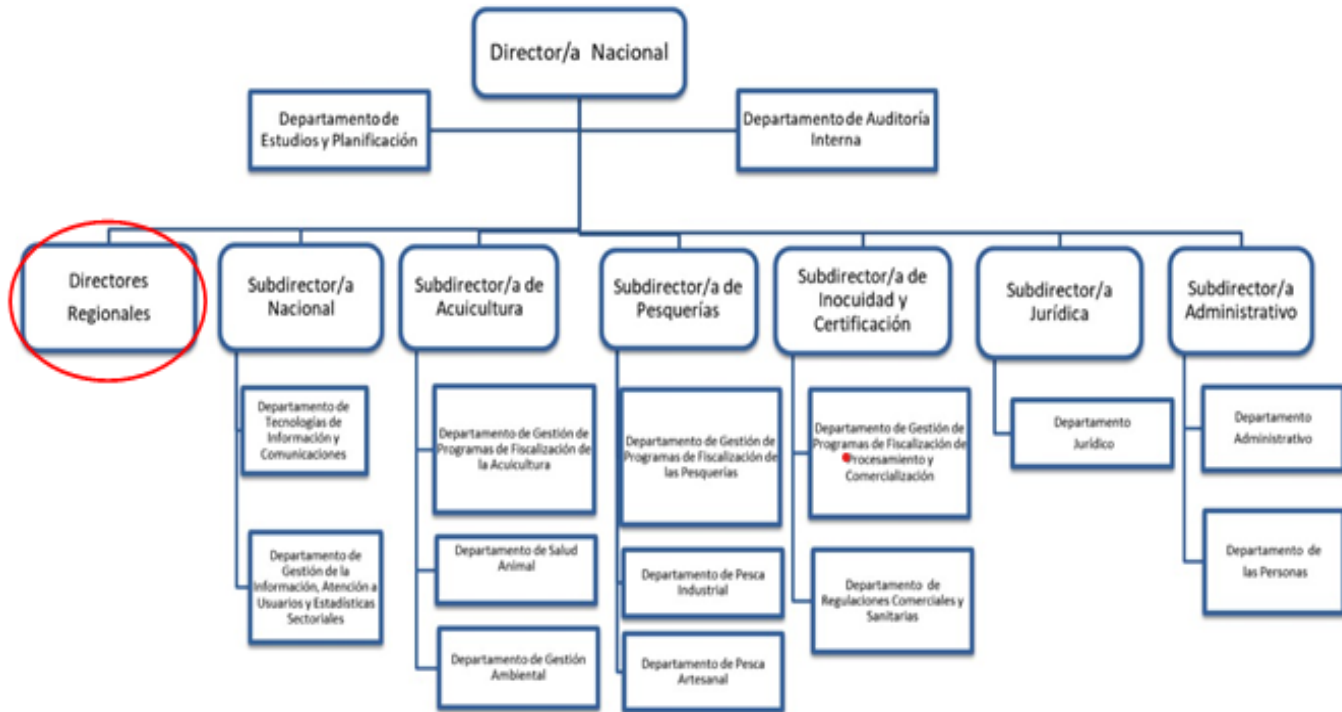
Usuarios Externos

El Director Regional de la Región de Coquimbo se relaciona con instituciones tanto públicas como privadas. Se relaciona e interactúa con los agentes sectoriales, tales como los sectores industriales extractivo y elaborador; centros de cultivo; empresas exportadoras de productos pesqueros; y pescadores artesanales, en materias relacionadas con la normativa pesquera, iniciativas gubernamentales nacional y regional relacionadas con el sector pesquero.

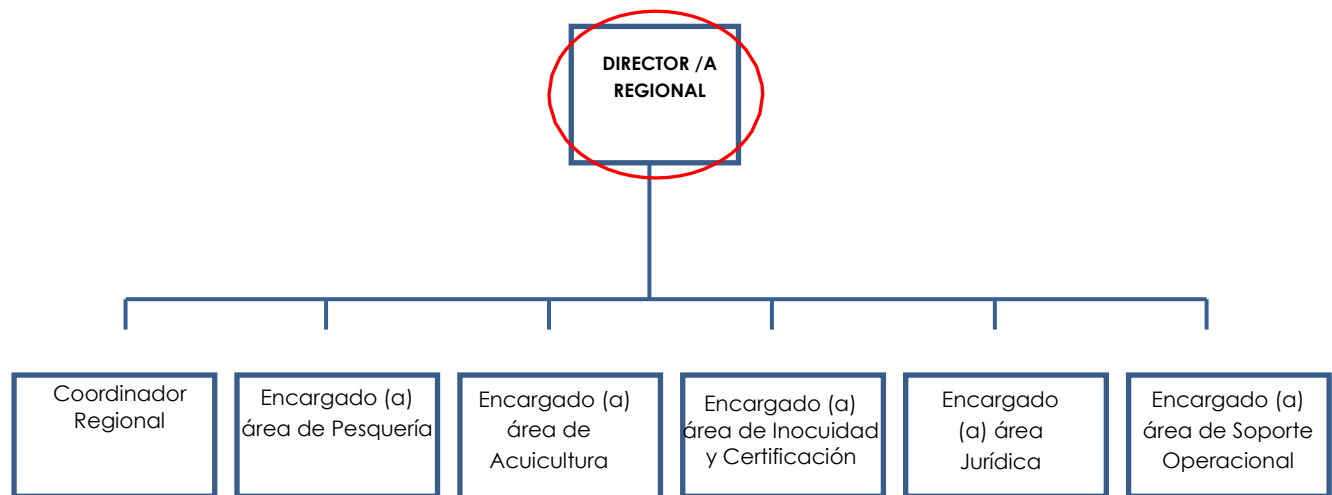
También se relaciona con organismos e instituciones ligadas directas o indirectamente al sector pesquero, como la Armada, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones, Servicio de Impuestos Internos y Servicio Nacional de Aduana, para articular y coordinar actividades de fiscalización; asesorar en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

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Organigrama Regional



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

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

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS 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, 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 2026, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.796, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2026, publicada en el Diario Oficial el 12 de

diciembre de 2025, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios regidos 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 2027, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Por otro lado, los altos 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."

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 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.