

JEFA O JEFE DIVISIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS¹
SERVICIO BIODIVERSIDAD Y ÁREAS PROTEGIDAS
MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

A la Jefa o Jefe de la División Gestión y Desarrollo de las Personas le corresponde diseñar, proponer y liderar la ejecución de políticas, planes, programas y procedimientos para el desarrollo de las personas a nivel nacional, que permitan la generación de un ambiente laboral seguro y saludable, una cultura organizacional de excelencia, generando equipos de personas competentes y comprometidas; que garanticen el cumplimiento de los objetivos institucionales, con pleno apego a la normativa vigente.

Al asumir el cargo de Jefa o Jefe de la División de Gestión y Desarrollo de las Personas le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar y apoyar técnicamente a toda la institución en materias relativas a la gestión y desarrollo de personas, con énfasis en quienes ejercen roles directivos y de jefaturas, cumpliendo con un rol estratégico en el desarrollo e instalación de una cultura organizacional del nuevo Servicio, que propicie la excelencia, colaboración, innovación y probidad.
2. Diseñar y coordinar la estrategia de gestión del cambio que organice en forma coherente y complementaria todas las acciones relacionadas con el traspaso, instalación y consolidación del nuevo Servicio; generando una cultura organizacional de excelencia y compromiso con la misión institucional.
3. Planificar y gestionar estratégicamente los distintos subsistemas de gestión de personas asociados al ciclo de vida laboral, tales como: reclutamiento y selección; inducción; capacitación y formación; gestión del desempeño; administración de personal; calidad de vida y bienestar, egreso; contribuyendo al adecuado uso de los recursos disponibles, de acuerdo a los lineamientos institucionales definidos.
4. Diseñar e implementar un modelo de liderazgo institucional que genere equipos de trabajo basados en la confianza y autonomía, logrando que cada persona pueda desplegar sus capacidades y fortalezas, desarrollándose personal y profesionalmente y aportando efectivamente al cumplimiento de los objetivos institucionales.
5. Proponer y liderar acciones y políticas relacionadas con el diseño organizacional, ambientes laborales y calidad de vida laboral, reconocimiento y liderazgo, comunicaciones internas e inclusión y no discriminación.
6. Promover y establecer una agenda de trabajo permanente con las diversas organizaciones de representación de trabajadores y trabajadoras, que privilegie el diálogo y colaboración en aras del desarrollo de las personas y de la efectividad organizacional.
7. Velar por la correcta y uniforme aplicación de las normas legales y reglamentarias, en materia de derechos, beneficios, obligaciones,

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 10-12-2024
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Fernando Contreras

prohibiciones, deberes, inhabilidades e incompatibilidades del personal.

8. Liderar y coordinar la gestión interna de su División, generando condiciones para el compromiso y máximo despliegue de las competencias y fortalezas de las personas al cumplimiento de los objetivos; en el marco de un ambiente laboral seguro, sano y estimulante.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen del cargo	18
Presupuesto que administra	\$609.884.000 (Subtítulo 21)

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. Diseñar, proponer, implementar y ejecutar un modelo de gestión y desarrollo de personas que aborde los distintos subsistemas o procesos pertinentes que garanticen una gestión efectiva y eficiente, acorde a la normativa.	<p>1.1. Proponer un modelo de gestión que contenga subsistemas, procesos y procedimientos de desarrollo de las personas para facilitar las adecuaciones pertinentes a la organización interna de la División.</p> <p>1.2. Identificar y levantar procesos de la división en el marco de lo establecido por la Ley de Transformación Digital del Estado creando las condiciones para que en el mediano plazo se pueda avanzar en la certificación de los mismos.</p> <p>1.3. Ofrecer al servicio un plan estratégico de Personas acorde a lo establecido en los lineamientos estratégicos institucionales con el objeto de contar con personas idóneas y comprometidas, equipos de trabajo colaborativos y de alto desempeño y líderes que inspiren y facilitan el despliegue y desarrollo de las capacidades; todo ello en un ambiente óptimo de salud y seguridad laboral.</p>
2. Evaluar, actualizar y coordinar la estrategia de gestión del cambio institucional en forma coherente y complementaria con el traspaso de personas desde CONAF y MMA y el ingreso de nuevos/as trabajadores/as con el objeto de consolidar el nuevo Servicio, a partir de una visión y propósito común y una cultura organizacional de excelencia y compromiso con el cuidado de la naturaleza.	<p>2.1. Revisar la estrategia de gestión del cambio vigente y proponer las adecuaciones que sean pertinentes.</p> <p>2.2. Revisar y actualizar los planes de acción vigentes proponiendo los ajustes que sean pertinentes, liderando su ejecución.</p> <p>2.3. Establecer - en conjunto con el/la Jefa o Jefe de División de Administración y Finanzas de SBAP, un plan de acción con CONAF para el traspaso planificado de las personas, bienes y recursos al nuevo SBAP.</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>3. Fortalecer una cultura de conducta ética laboral, mediante el dialogo social aportando a la recuperación de la confianza de la ciudadanía hacia las instituciones y sus funcionarios públicos.</p>	<p>3.1 Revisar la estrategia de participación funcionaria vigente y proponer los ajustes pertinentes. 3.2 Mantener actualizada una agenda laboral con los sindicatos y asociaciones participantes. 3.3. Ejecutar el plan de acción de la agenda de trabajo conjunto establecida con los sindicatos y asociaciones participantes, con especial énfasis en los reglamentos relativos al sistema de evaluación de desempeño y a los concursos y promoción. 3.4 Abrir escenarios participativos de reflexión, prácticas de participación y colaboración entre directivos/as funcionarios/as y sus asociaciones representativas, en materias de gestión y desarrollo de personas.</p>
<p>4. Generar las capacidades necesarias de las personas que trabajen en el SBAP, tanto en materia de fiscalización, como en los nuevos instrumentos de conservación a través de una estrategia de capacitación.</p>	<p>4.1 Elaborar y ejecutar un plan de trabajo – en conjunto con la División de Áreas Protegidas- relativo a los procesos de capacitación relacionados con el rol de fiscalización que podrían cumplir las y los guardaparques. 4.2 Elaborar y ejecutar un plan de trabajo - en conjunto con la División de Áreas Protegidas y Biodiversidad- relativo a los procesos de capacitación relacionados con los nuevos instrumentos de capacitación y la aplicación de los reglamentos de la ley N° 21.600. 4.3 Evaluar y retroalimentar lo planes de trabajo enumerados en los puntos anteriores.</p>
<p>5. Impulsar y desarrollar medidas que promuevan ambientes laborales sanos y saludables, que propicien la diversidad, inclusión, perspectiva de género ³, la integridad pública en todas sus líneas</p>	<p>5.1. Elaborar y ejecutar un plan de trabajo de corto y mediano plazo que propicie un ambiente laboral sano y saludable y el desarrollo profesional de las personas que forman parte de la División, en el marco de las políticas y lineamientos que emanen de la Dirección Nacional en esta materia. 5.2. Desarrollar e implementar planes de trabajo con enfoque de género y no discriminación, que favorezcan la integración del equipo. 5.3. Liderar la elaboración del Código de Ética institucional en base a la metodología definida por el Servicio Civil.</p>

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

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **30%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.369.000.-** 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) **\$3.637.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.831.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

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

Título profesional o grado académico de licenciado, 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 con la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años en el sector público o privado.

Fuente Legal: letra c del artículo 2° del DFL1, de fecha 29 de enero de 2024, que Fija Planta de Directivos del Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas, y regula otras materias a que se refiere el artículo primero transitorio de la ley N° 21.600.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias de gestión y desarrollo de personas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en implementación de estrategias de gestión del cambio.

*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.

**No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.</p>
<p>C3. GESTIÓN DE REDES</p> <p>Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.</p>
<p>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>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.</p>
<p>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</p> <p>Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (**)	52(*) <i>(Número puede variar según fecha de inicio de los concursos)</i>
Presupuesto Anual	\$1.678.263.188

(**) La dotación del SBAP en operaciones (año 2027) contempla una dotación de 594 trabajadoras/es permanentes y 536 jornales transitorios de CONAF, 28 profesionales provenientes del Ministerio del Medio Ambiente y la contratación gradual de 950 nuevas/os trabajadoras y trabajadores, de las/los cuales, 570 cumplirán funciones en terreno en las áreas protegidas.

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas y el Sistema Nacional de Áreas Protegidas es creado por la ley N°21.600 publicada el 6 de septiembre del año 2023, cuyo objeto es la conservación de la biodiversidad del país, a través de la gestión para la preservación, restauración y uso sustentable de genes, especies y ecosistemas.

El Servicio es funcionalmente descentralizado, cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propio, y está sujeto a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Medio Ambiente.

Su creación completa la reforma de la institucionalidad ambiental iniciada en el período 2006-2010, cuyo hito es el año 2010 con la ley 20.417 que crea el Ministerio del Medio Ambiente, dejando atrás el modelo coordinador, distinguiendo las competencias de política y regulación de las de gestión y fiscalización.

El Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas se levanta sobre cuatro pilares:

- Creación un servicio público 100% enfocado en la protección de la naturaleza terrestre y marina, en un contexto de crisis climática y pérdida acelerada de biodiversidad.
- Enfrenta la dispersión institucional de las áreas protegidas que antes de su creación estaban repartidas en más de 5 ministerios, abordando una gestión integrada.
- Dota al país de instrumentos de gestión para la conservación de la biodiversidad en todo el territorio nacional -dentro y fuera de áreas protegidas- tales como identificación de sitios prioritarios para la biodiversidad, estrategias de restauración ecológica y protección de humedales.
- Fortalece la normativa y otorga un financiamiento robusto y eficiente para la conservación, en tanto se materializa un importante aumento en el aporte fiscal directo del Estado dedicado a la institucionalidad ambiental de casi un 58%.

A partir de la Dictación del Decreto de Fuerza de Ley N° 1 de marzo del año 2024 se establece que la entrada en funcionamiento del nuevo Servicio contempla un periodo de implementación, previo a la entrada en operaciones, cuyo objetivo es generar todas las condiciones jurídicas, administrativas y organizativas necesarias para comenzar a ejecutar las funciones que contempla la ley.

Asimismo, dentro de la etapa de implementación se debe preparar el traspaso de las personas bienes y recursos provenientes del Programa 04 de la Corporación Nacional Forestal (CONAF) llamado "Áreas Silvestres Protegidas" a cargo de la gestión y administración de las áreas protegidas del actual Sistema Nacional de Áreas Protegidas del Estado (SNASPE).

En este escenario se contempla una dotación en régimen integrada por 594 personas de dotación y 536 cupos en modalidad de jornales transitorios de CONAF,

28 profesionales provenientes del Ministerio del Medio Ambiente y 950 nuevas/os trabajadoras y trabajadoras, de las/los cuales, 570 cumplirán funciones en terreno en las áreas protegidas.

El personal se regirá por las normas del Código del Trabajo, por las disposiciones del decreto ley N° 249, del Ministerio de Hacienda, que fija escala única de sueldos, estará afecto a ciertas normas del Estatuto Administrativo y se sujetará a las normas de probidad y los deberes y prohibiciones establecidos en la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y en la ley N° 20.880, sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses.

Sus lineamientos estratégicos preliminares son los siguientes:

Misión Institucional

Somos el Servicio a cargo de cuidar la naturaleza de nuestro país, a través de la administración del Sistema Nacional de Áreas Protegidas, de la fiscalización y la gestión de otros instrumentos de conservación de la biodiversidad; contribuyendo al bienestar de las generaciones presentes y futuras.

Los objetivos estratégicos preliminares son:

Etapa de implementación:

Generar las condiciones administrativas/organizacionales para que el Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas (SBAP) pueda desarrollar sus funciones en todo el territorio nacional; propiciando una cultura de excelencia y compromiso por una efectiva protección de la naturaleza.

Etapa de operaciones:

1.- Administrar y gestionar en forma integrada, descentralizada y participativa el Sistema Nacional de Áreas Protegidas, asegurando la conservación de su biodiversidad y del patrimonio natural y cultural asociado del país.

2.- Elaborar, ejecutar y coordinar la implementación de diversos instrumentos de conservación fuera de las áreas protegidas, velando por la conservación de la biodiversidad y promoviendo la gestión sustentable y participativa en todo el país.

3.- Fiscalizar y sancionar las conductas infraccionales cometidas en las áreas protegidas, como en los demás ámbitos de su competencia, garantizando la protección efectiva de la biodiversidad y el cumplimiento de las normativas ambientales aplicables.

4.- Diseñar y administrar un sistema de información y monitoreo de la biodiversidad eficiente, integrado, interoperable y accesible, que garantice la disponibilidad de datos confiables para la toma de decisiones, la gestión coordinada y el conocimiento de la ciudadanía.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Los principales clientes internos que se relacionan con el cargo son los siguientes:

- Director o Directora Nacional
- Jefaturas de División
- Directores o Directoras regionales y demás jefaturas
- Sindicatos que se formen y/o traspasen de CONAF
- Asociación funcionarios MMA
- Profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares contratados (a traspasarse y contrataciones nuevas)

Los principales clientes externos que se relacionan con el cargo son los siguientes:

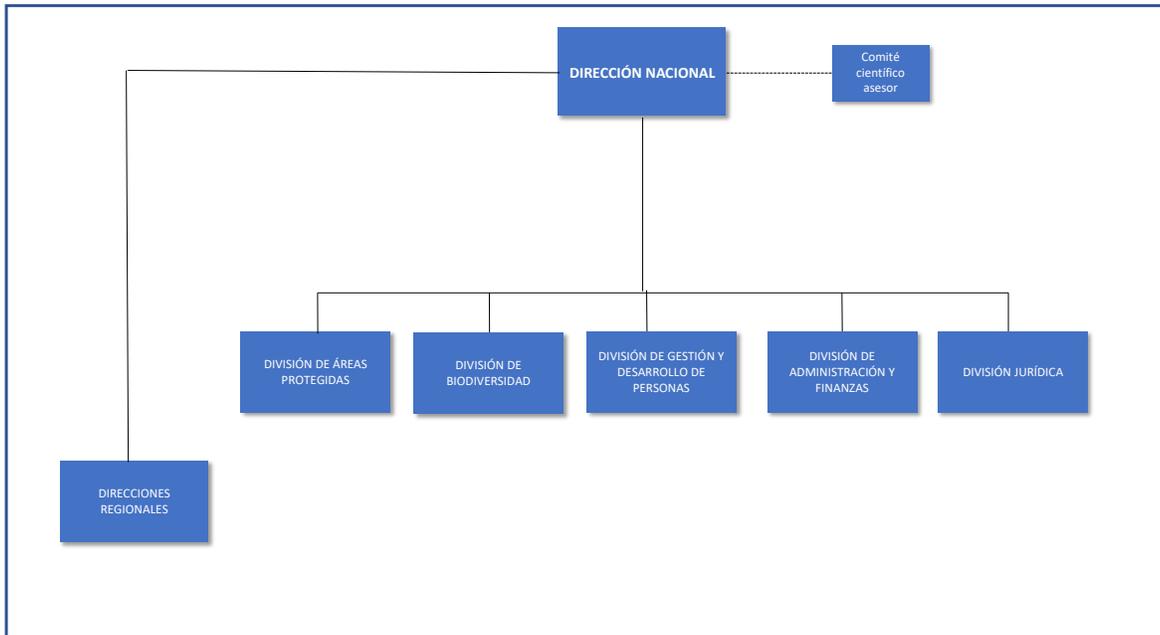
- Ministerio del Medio Ambiente

Jefa o Jefe de División de Gestión y Desarrollo de Personas- Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas

- Dirección Nacional del Servicio Civil
- Contraloría General de la República
- Dirección del Trabajo
- Dirección de Presupuesto
- Sindicatos de CONAF (etapa de implementación)
- Gerencia de Personas de CONAF (etapa de implementación)

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Organigrama Depto. Gestión Personas.



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

- Director o Directora Nacional.
- Jefa o Jefe División Desarrollo de Personas
- Jefa o Jefe División Jurídica
- Jefa o Jefe División Administración y Finanzas
- Jefa o Jefe División Áreas Protegidas
- Jefa o Jefe División Biodiversidad
- 16 Directoras o Directores Regionales

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

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno 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 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, 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 2025, 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 período 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.