

**DIRECTOR/A GENERAL DE AGUAS¹
DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al/A la Director/a General de Aguas le corresponde liderar la gestión, administración y protección de los recursos hídricos continentales del país bajo un contexto de interés público, asignación eficiente y sustentabilidad, proponiendo las modificaciones normativas que sean necesarias para ello y proporcionar la información generada por sus redes, registros, inventarios y catastros, con el fin de contribuir a la competitividad del país y mejorar la calidad de vida de las personas.

Al asumir el cargo de Director/a General de Aguas le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Resolver requerimientos y solicitudes relacionados con el uso, aprovechamiento y conservación del recurso agua.
2. Proveer información relativa al recurso hídrico, en forma oportuna y confiable, con el fin de facilitar el funcionamiento del mercado de derechos de aprovechamiento de aguas para el desarrollo productivo del país.
3. Participar en la elaboración, apoyo y seguimiento de las modificaciones legislativas y reglamentarias que se estime procedentes para el mejor cumplimiento de los objetivos del Servicio.
4. Promover una gestión eficaz, que preserve el balance hídrico de acuerdo con la normativa vigente, mediante el ejercicio de la vigilancia de los cauces naturales de acuerdo a las facultades existentes, y de la promoción, fortalecimiento y fiscalización de las organizaciones de usuarios/as.
5. Liderar, conforme a la ley, una política nacional en materia de glaciares, tanto en la investigación como en la elaboración de una legislación que permita la conservación y protección de éstos.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	9
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	750
Presupuesto que administra	M\$52.515.039

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-04-2026

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
<p>1. Contribuir a la materialización de una política hídrica que promueva la gestión eficiente y sustentable del recurso y la generación de nuevas fuentes de agua.</p>	<p>1.1 Desarrollar propuestas de reformas legales o propuestas de indicaciones a proyectos de ley en materia de institucionalidad del agua y otras.</p> <p>1.2 Elaborar las propuestas para el desarrollo de nuevas fuentes de agua, tales como desalación, reúso de aguas y otras.</p> <p>1.3 Ejecutar la Estrategia Nacional de Glaciares.</p> <p>1.4 Mantener y ampliar la cobertura de la red de estaciones hidrometeorológicas.</p> <p>1.5 Desarrollar e implementar un programa para el mejor conocimiento del consumo de agua dulce en el país.</p>
<p>2. Asegurar la respuesta efectiva y resolución oportuna de las solicitudes de aprovechamientos de agua, que resuelve la DGA.</p>	<p>2.1 Implementar las modificaciones a la normativa en materia de solicitudes de aprovechamientos de aguas.</p> <p>2.2 Dictar normas e instrucciones, mediante circulares, que sean necesarias para la correcta aplicación del Código de Aguas, leyes y reglamentos de la competencia de la Dirección General de Aguas.</p> <p>2.3 Elaborar el Reglamento referido a los derechos de aprovechamiento in situ.</p> <p>2.4 Adecuar los reglamentos de Obras Mayores, Caudal Ecológico y de Catastro Público de Aguas.</p> <p>2.5 Elaborar e implementar un plan de gestión y cumplimiento de indicadores en solicitudes de usuarios, tanto a nivel central como con los/las directores regionales.</p>
<p>3. Fortalecer las atribuciones fiscalizadoras de la Dirección General de Aguas.</p>	<p>3.1 Desarrollar una segunda etapa de implementación de las exigencias para la DGA que se derivan de la Ley 21.064, que modificó el Código de Aguas, incluyendo iniciativas de carácter reglamentario.</p> <p>3.2 Implementar un programa anual de trabajo que incluya un plan de</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>fiscalizaciones y de innovación tecnológica.</p> <p>3.3 Priorizar el ejercicio de esta función en aquellos territorios con declaración de zonas de prohibición o áreas de restricción en aguas subterráneas, al igual que donde exista declaratoria de escasez hídrica.</p>
<p>4. Liderar y coordinar las acciones con los diferentes actores involucrados en la implementación de la política pública en materias de agua, para asegurar el adecuado uso del recurso hídrico del país.</p>	<p>4.1 Implementar un plan de gestión con metas e indicadores para la conformación de nuevas organizaciones de Usuarios del Agua con énfasis en las comunidades de aguas subterráneas.</p> <p>4.2 Definir e implementar un plan de trabajo para profundizar las relaciones de confianza entre la DGA y los usuarios del agua.</p> <p>4.3 Coordinar la implementación de los planes estratégicos de gestión de cuencas.</p>
<p>5. Promover y liderar la implementación y fomentar la participación de los funcionarios en el Plan Estratégico de Gestión de Personas.</p>	<p>5.1 Diseñar e implementar un plan estratégico de Gestión y Desarrollo de personas, considerando instancias de participación funcionaria.</p>
<p>6. Fortalecer la integridad y probidad en la gestión institucional de la Dirección General de Aguas, mediante la implementación de mecanismos de prevención, control y monitoreo de riesgos, asegurando procesos transparentes, trazables y alineados a estándares éticos en la toma de decisiones y en la prestación de servicios.</p>	<p>6.1 Diseñar e implementar un sistema de gestión de integridad institucional que incorpore la identificación y mitigación de riesgos de probidad en los procesos críticos, el fortalecimiento de controles internos, la capacitación de funcionarios/as en estándares éticos y la promoción de una cultura organizacional basada en la transparencia y la rendición de cuentas.</p>

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 **1°B** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **80%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$7.947.000.-** 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) **\$6.869.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$10.104.000.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

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/as que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de a lo menos 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 5 años; o estar en posesión de un título profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración, más grado académico de Magíster o superior y experiencia profesional mínima de 5 años.

Fuente: Artículo Único del DFL N° 280, de 10 de noviembre de 2009, del Ministerio de Obras Públicas.

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 experiencia en materias legales, económicas y/o sociales relacionados con recursos hídricos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Asimismo, se requiere poseer al menos 5 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en investigación o docencia en materias relacionadas con los recursos hídricos.**

***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

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.

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 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.

C3. 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.

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)	750
Presupuesto Anual	M\$ 24.871.793

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

La Dirección General de Aguas es un servicio dependiente del Ministerio de Obras Públicas que tiene como misión promover la gestión y administración del recurso hídrico en un marco de interés público, asignación eficiente y sustentabilidad, con el objeto de contribuir a la competitividad del país y mejorar la calidad de vida de las personas. Sus funciones principales son planificar el desarrollo del recurso hídrico en las fuentes naturales, con el fin de formular recomendaciones para su aprovechamiento; constituir derechos de aprovechamiento de aguas; investigar y

medir el recurso, mediante la difusión de la información generada por su red hidrométrica y la contenida en el Catastro Público de Aguas; propender a la coordinación de los programas de investigación que corresponda a las entidades del sector público, así como de las privadas que realicen esos trabajos con financiamiento parcial del Estado; participar como organismo sectorial en los procesos de evaluación ambiental; proteger las fuentes naturales de aguas en calidad y cantidad; realizar fiscalizaciones de denuncias; ejercer la policía y vigilancia de las aguas en los cauces naturales de uso público y supervigilar el funcionamiento de las juntas de vigilancia.

Se relaciona con el/la Ministro/a de Obras Públicas, el Subsecretario/a, los/as Jefes/as de Gabinete, los/as Asesores/as y con los/as directores/as de las otras Direcciones dentro del Ministerio para la coordinación y gestión de las funciones asignadas, ello además de relacionarse con su equipo de trabajo.

Lo anterior se realiza mediante reuniones de carácter periódicas con las autoridades ministeriales y jefes de servicios.

La Dirección General de Aguas es el órgano rector del Estado en materia de aguas continentales y tiene a su cargo, entre otras, las siguientes funciones:

- Velar por el desarrollo del recurso hídrico en las fuentes naturales, con el fin de formular recomendaciones para su mejor aprovechamiento.
- Constituir derechos de aprovechamiento de aguas.
- Investigar y medir el recurso y monitorear tanto su calidad como cantidad.
- Mantener y operar el servicio hidrométrico nacional, proporcionar y publicar la información correspondiente.
- Propender a la coordinación de los programas de investigación que corresponda a las entidades del sector público, así como de las privadas que realicen esos trabajos con financiamiento parcial del Estado.
- Ejercer la labor de vigilancia de las aguas en los cauces naturales de uso público e impedir que en éstos se construyan, modifiquen o destruyan obras sin la autorización del Servicio o autoridad a quien corresponda aprobar su construcción o autorizar su demolición o modificación.
- Supervigilar el funcionamiento de las organizaciones de usuarios, de acuerdo con lo dispuesto en el Código de Aguas.

La Dirección General de Aguas (DGA) es el organismo del Estado que se encarga de promover la gestión y administración del recurso hídrico en un marco de sustentabilidad, interés público y asignación eficiente, como también de proporcionar y difundir la información generada por su red hidrométrica y la contenida en el Catastro Público de Aguas con el objeto de contribuir a la competitividad del país y mejorar la calidad de vida de las personas.

Sus funciones están indicadas en el D.F.L. N° 850 de 1997 del Ministerio de Obras Públicas y referidas a las que le confiere el Código de Aguas, D.F.L. N° 1.122 de 1981 y el D.F.L. MOP N° 1.115 de 1969.

Los bienes y servicios que deberá administrar y/o gestionar el/la Director/a Nacional se asocian al siguiente detalle:

- **Expedientes resueltos de Derechos de aprovechamiento de aguas:**
Expedientes resueltos.

Áreas de restricción declaradas.

- **Información Hidrométrica Nacional:**

Estadística Hidrológica nacional.

Funcionamiento de la red hidrometeorológica.

- **Fiscalizaciones:**

Fiscalizaciones.

Listado de derechos afectos a pago de patente.

Inspecciones.

- **Pronunciamientos ambientales:**

Pronunciamiento respecto estudios de declaración de impacto ambiental.

- **Investigaciones y evaluaciones del Recurso Hídrico:**

Inventarios de Glaciares Blancos.

Monitoreo de Glaciares Blancos.

- **Desarrollo de Planes de Gestión Integrada de Recursos Hídricos por Cuencas**

- **Desarrollo y gestión del Fondo para la Investigación, Innovación y Educación en Recursos Hídricos.**

Se relaciona, entre otras, con las siguientes personas y/o instituciones:

1. Personas naturales
2. Servicios e instituciones públicas del nivel central, regional y municipal
3. Organizaciones de usuarios de agua; comunidades agrícolas, comunidades de agua potable rural y otras comunidades
4. Organismos internacionales, ONG
5. Organizaciones sociales y gremiales
6. Empresas consultoras, profesionales y técnicos independientes, centros de investigación
7. Universidades, colegios, escuelas
8. Medios de comunicación
9. Empresas, sanitarias, mineras, eléctricas e industrias en general
10. Senadores y/o Diputados, a través del trabajo de comisiones y/o por requerimientos de información

Lo anterior se realiza mediante las políticas y mecanismos de participación ciudadana del MOP.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

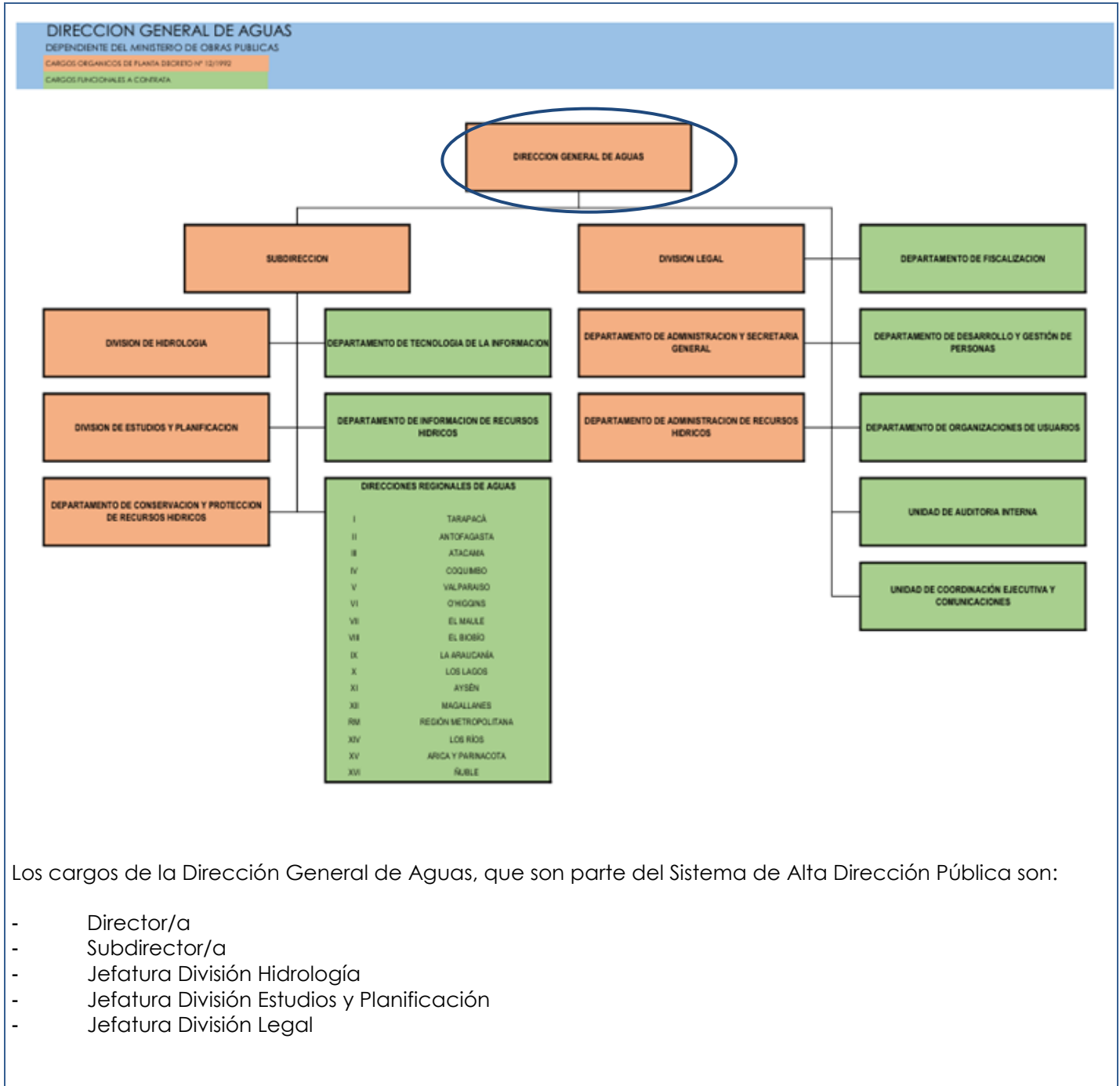
La Dirección General de Aguas se relaciona con el/la Ministro/a de Obras Públicas, el/la Subsecretario/a, los/as Jefes/as de Gabinete, los/as Asesores/as y con los/as directores/as de las otras Direcciones dentro del Ministerio para la coordinación y gestión de las funciones asignadas, ello además de relacionarse con su equipo de trabajo.

Dentro del Servicio se creó la Asociación Nacional de funcionarios de la Dirección General de Aguas, con 500 asociados aproximadamente, y tienen también una representación, aunque menor, Asociación de Ingenieros, la Asociación de Abogados, la Asociación Nacional de Trabajadores del MOP, y la Asociación Nacional de Choferes del Ministerio de Obras Públicas.

Clientes externos:

1. Personas naturales.
2. Servicios e instituciones públicas, dentro de los cuales cabe destacar la Comisión Nacional de Riego, Indap y el Servicio Agrícola y Ganadero, la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena con ocasión del fondo de recursos hídricos de las comunidades indígenas, Ministerio de Energía por la aprobación de obras hidroeléctricas, entre otros; Municipios, Gobiernos Regionales.
3. Organizaciones de usuarios de agua; propietarios ribereños, comunidades agrícolas, otras comunidades.
4. Organismos internacionales y ONG. Cabe hacer presente que, el Director General de Aguas es director de Comité Chileno para el Programa Hidrológico Internacional que depende de Unesco.
5. Organizaciones sociales: por ejemplo, la Sociedad Nacional de Agricultura, el Consejo Minero, entre otros.
6. Empresas consultoras, profesionales y técnicos independientes, centros de investigación.
7. Empresas, sanitarias, mineras, eléctricas e industrias en general.
8. Senadores y/o Diputados, a través del trabajo de comisiones y/o por requerimientos de información.

3.4 ORGANIGRAMA



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/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 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.

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/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 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/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 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.