

**DIRECTOR O DIRECTORA REGIONAL BÍO-BÍO<sup>1</sup>**  
**INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTE**  
**MINISTERIO DEL DEPORTE**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región del Biobío,  
Ciudad Concepción

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y  
FUNCIONES  
DEL CARGO**

Al Director o Directora Regional del Instituto Nacional de Deportes le corresponde la implementación de la Política Nacional de Actividad Física y Deportes, a través de la ejecución del plan estratégico institucional en la Región, con el fin de promover y generar las condiciones para el desarrollo de los talentos deportivos, el alto rendimiento y la masificación de la práctica de la actividad física, en coordinación con las autoridades y organismos pertinentes. Lo anterior, en un ambiente de respeto y desarrollo de las mejores prácticas laborales y de trabajo en equipo.

Al asumir el cargo de Director o Directora Regional Bío-Bío, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones estratégicas:

1. Liderar la implementación a nivel regional de las iniciativas de modernización de la gestión del Instituto Nacional de Deportes y la eficiente aplicación de las normas legales, sobre la base de los criterios de transparencia, eficiencia y coordinación con la Dirección Nacional.
2. Planificar, ejecutar y supervisar los programas de deporte masivo, deporte formativo, deporte competitivo, deporte de alto rendimiento y organizaciones deportivas, a nivel regional, provincial y comunal, integrando a la comunidad en las diversas prácticas y planes de desarrollo deportivo.
3. Generar vínculos con los distintos actores estratégicos del deporte en la región, tanto en el ámbito público como privado, a fin de dar cumplimiento con los objetivos institucionales.
4. Administrar y gestionar los recintos deportivos de propiedad del Instituto Nacional de Deportes, tanto nuevos como existentes, además de la elaboración y/o visación técnica de proyectos de infraestructura deportiva local, ejecución y supervisión de éstos.
5. Gestionar activa y eficientemente los instrumentos de fomento deportivo tales como el Fondo Nacional del Deporte, donaciones con fines deportivos, concesiones y subsidios.
6. Controlar y administrar eficaz y eficientemente los recursos materiales y económicos asignados, para la consecución de los objetivos y metas de la dirección regional, en concordancia con los lineamientos ministeriales.
7. Liderar a las personas bajo su dependencia, orientando y alineando las acciones para la consecución de los objetivos y metas de la dirección Regional.
8. Difundir los valores, ideales y conocimientos relativos a la actividad física y al deporte, incentivando su práctica permanente y sistemática en todos los sectores de la región.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 10-06-2025

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gregorio Airola G.

Cargo publicado en forma paralela y simultánea con el cargo de Director o Directora Regional de los Ríos del Instituto Nacional de Deporte

## 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

|  |                   |
|--|-------------------|
| <b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>   | 9                 |
| <b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b> | 40                |
| <b>Presupuesto que administra</b>                        | \$2.920.458.335.- |

## 1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERÍODO<sup>2</sup>

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. Fomentar y desarrollar la actividad física y el deporte en la población, en las distintas etapas de la vida, considerando los enfoques de género <sup>3</sup> e inclusión y las características demográficas y geográficas de la región. | 1.1 Implementar planes y programas para llevar el deporte a las comunidades, utilizando parámetros de focalización y fomentando la práctica de actividad física en espacios públicos.<br>1.2 Coordinar y ejecutar la oferta programática (productos estratégicos) del Servicio, en conjunto con distintos actores públicos y privados a nivel regional y local, a fin de dar cumplimiento a las metas del Servicio en la región.  |
| 2. Fomentar la asociatividad deportiva en la región y generar vínculos con las organizaciones deportivas y sociales, por medio de fondos de fomento y actividades de formación para las y los dirigentes deportivos.                        | 2.1 Retroalimentar de manera periódica a los actores relevantes sobre el desempeño del Programa o del Fondo de Fomento para el Deporte en el territorio, en función de los criterios para tender a su mejora continua.<br>2.2 Fomentar las actividades de capacitación y asesoría a las organizaciones deportivas.<br>2.3 Fiscalizar la rendición de cuenta de los recursos públicos asignados a las organizaciones deportivas y sociales, y dar cumplimiento a los instructivos internos y a la normativa vinculada. |
| 3. Gestionar la infraestructura deportiva, tanto de nuevos como de los espacios existentes, contemplando administraciones modernas en las instalaciones que forman parte del patrimonio institucional.                                      | 3.1 Diseñar, ejecutar y controlar los proyectos e iniciativas de inversión de acuerdo con las prioridades fijadas por el Ministerio del Deporte.<br>3.2 Administrar eficientemente los recintos deportivos, para dar cumplimiento a los fines institucionales.<br>3.3 Supervisar la operación de recintos con administración delegada, asegurando el cumplimiento de estándares de uso,   |

<sup>2</sup> Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altas/os Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

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

|   |   |
|---|---|
|   | mantenimiento y gestión.  |
| 4. Asegurar una gestión regional eficaz, transparente y orientada a resultados, fortaleciendo los procesos internos y la ejecución presupuestaria.              | <p>4.1 Articular y controlar las diferentes áreas de la Dirección Regional, con enfoque orientado en la mitigación de riesgos y el cumplimiento de los objetivos institucionales.</p> <p>4.2 Establecer mecanismos que permitan racionalizar los recursos presupuestarios del servicio, velando por el adecuado cumplimiento de la ejecución presupuestaria.</p> <p>4.3 Gestionar las medidas elaboradas desde el nivel central y retroalimentar sobre su ejecución en el territorio.</p> |
| 5. Fomentar ambientes laborales saludables, inclusivos y respetuosos, fortaleciendo el compromiso y bienestar de los funcionarios y funcionarias del Instituto. | <p>5.1 Impulsar, ejecutar y controlar acciones que faciliten las relaciones interpersonales y la generación de ambientes de mutuo respeto entre las personas, aportando con ello a la disminución de brechas, inequidades y barreras de género.</p> <p>5.2 Desarrollar iniciativas que permitan mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios y funcionarias de la Institución.</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 **4º** 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 **\$5.059.000.-** para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el “Total Remuneración Líquida Aproximada” de los meses sin asignación de modernización y el “Total Remuneración Líquida Aproximada” de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.279.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.617.000.-**

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<sup>3</sup>

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, 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 Legal: Inciso final del artículo 40º de la Ley 19.882 y artículo 29 de la Ley 19.712.

### 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 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura y/o coordinación de equipos en ejecución y/o evaluación de políticas públicas y/o programas o proyectos sociales en instituciones públicas o privadas\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en políticas, planes y/o programas Deportivos, Género y/o Inclusión y/o Diversidad.\*\*<sup>5</sup>

\*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.

<sup>3</sup> \*“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.” Fuente Legal: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882.

<sup>5</sup> Distinción que reconoce la importancia de la diversidad y dignidad de las personas para participar en la sociedad a partir de la igualdad de oportunidades, que sitúa a los individuos al centro del desarrollo.

## 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

| VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES  |
|---|
| <b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b><br>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.   |
| <b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b><br>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. |
| <b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b><br>Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.   |

## 2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

| COMPETENCIAS  |
|---|
| <b>C1. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b><br>Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.   |
| <b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b><br>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.   |
| <b>C3. GESTIÓN DE REDES</b><br>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.   |
| <b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b><br>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.                          |
| <b>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b><br>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

|  |                     |
|--|---------------------|
| <b>Dotación Total</b><br>(planta y contrata) | 986                 |
| <b>Presupuesto Anual</b>                     | \$178.558.764.000.- |

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### Misión Institucional

Ejecutar la política nacional de actividad física y deporte, con enfoque de derechos y perspectiva de género, en las modalidades de deporte recreativo, deporte formativo, deporte de competición y deporte de alto rendimiento, desarrollando infraestructura digna, sostenible y sustentable, para promover la cultura del movimiento en la población.

##### Objetivos Estratégicos Institucionales

- 1) Aumentar la población que practica actividad física, deporte formativo, deporte recreativo y prácticas corporales, mediante la generación de oportunidades de acceso diseñadas en base al enfoque de derechos y la perspectiva de género.
- 2) Obtener logros en competencias deportivas del ciclo olímpico, paralímpico y eventos fundamentales para posicionar a Chile en el deporte de alto rendimiento a nivel internacional, apoyando a mujeres y hombres deportistas en igualdad de condiciones de acceso, desarrollo y participación.
- 3) Proveer infraestructura sostenible, con enfoque de derechos y perspectiva de género, para facilitar el acceso a la práctica de actividad física, el deporte y prácticas corporales.
- 4) Garantizar y promover el desarrollo integral de las personas que se desempeñan en el Instituto Nacional de Deportes, instalando la cultura del movimiento mediante la implementación de acciones que permitan mejorar la calidad de vida laboral con enfoque de género.

##### Productos Estratégicos Institucionales

1. Sistema de Deporte de Competición y Alto Rendimiento: Ejecutar planes y programas destinados al apoyo metodológico y el financiamiento a lo largo de todo el ciclo y post carrera deportiva, mediante formación deportiva, detección de talentos, fortalecimiento de los sistemas de competencias nacionales e internacionales y la planificación de mega eventos, aplicando enfoque de género con la finalidad de aportar a la reducción de estas brechas de género.
2. Talleres y Encuentros de Actividad Física, Deporte Formativo, Deporte Recreativo y Prácticas Corporales: Ejecutar planes y programas que permitan el desarrollo de la actividad física, deportiva, formativa y comunitaria en el curso de la vida, generando cultura deportiva y cambios de hábito en la población, aplicando enfoque de género con la finalidad de aportar a la reducción de estas brechas de género.
3. Proyectos para el Desarrollo de la Actividad Física, el Deporte y las Prácticas Corporales: Administrar el Fondo Nacional para el Fomento del Deporte con el objeto de financiar total o parcialmente proyectos de fomento, ejecución, práctica y desarrollo del deporte en sus diversas modalidades y manifestaciones. Además, incluye la postulación de proyectos al Registro de Proyectos Deportivos susceptibles de donaciones con franquicia tributaria de la Ley del Deporte y otros, aplicando enfoque de género

4. Sistema de Fortalecimiento y Desarrollo de las Organizaciones Deportivas y Sociales: Ejecutar planes y programas que promuevan la constitución y desarrollo de organizaciones deportivas, manteniendo un registro de estas. Ejercer la supervigilancia y fiscalización a personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, que administren bienes otorgados por la institución, aplicando enfoque de género.

5. Infraestructura y Recintos para el Desarrollo de la Actividad Física, el Deporte y las Prácticas Corporales: Implementar el Plan Nacional de Infraestructura Deportiva, a través de la conservación, mantenición, inversión y gestión de infraestructura deportiva. De espacios existentes, contemplando administraciones modernas y eficientes de recintos e instalaciones que forman parte del patrimonio institucional.

El Instituto Nacional de Deportes tiene presencia en todo el país a través de 16 Direcciones Regionales.

### 3.3 USUARIOS Y USUARIAS INTERNAOS Y EXTERNOS

El Director o Directora Regional internamente se relaciona con el Consejo Consultivo Regional, quienes tienen como función evacuar consultas, sugerencias, observaciones o proposiciones en materias de competencia de las Direcciones Regionales IND, en las que se solicite su opinión.

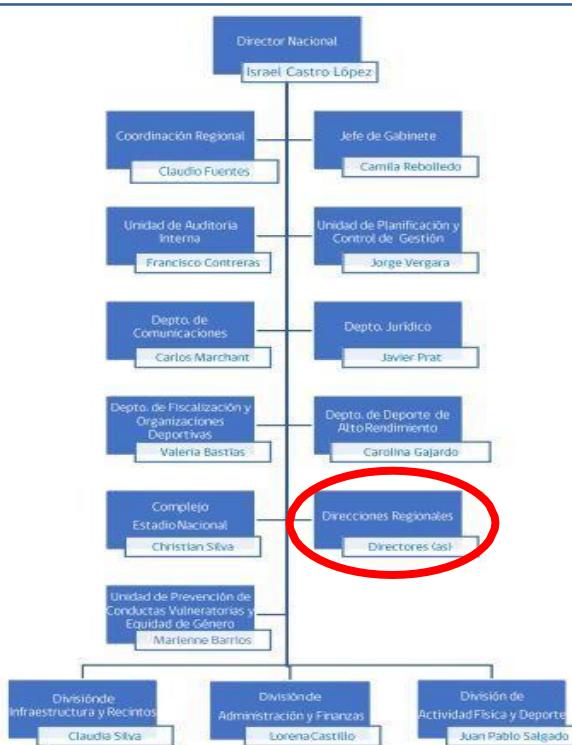
Además, se vincula con las divisiones de actividad física y deportes, de administración y finanzas, de infraestructura, las que entregan lineamientos en el área respectiva y orientación para la toma de decisiones, establecidos por la Dirección Nacional.

Los principales clientes externos del Director o Directora Regional son municipios, gobierno regional, delegación presidencial regional y provinciales, legisladores, organizaciones deportivas y sociales, otros organismos públicos, empresas públicas y privadas (donaciones), técnicos, jueces y árbitros, establecimientos educacionales y centros de educación superior, población que realiza actividad física y deportiva, y deportistas de alto rendimiento.

Además, el IND cuenta con tres Asociaciones de Funcionarios y Funcionarias, de acuerdo al siguiente detalle:

- **ANFUCHID:** Asociación Nacional de Funcionarios y Funcionarias de Chiledeportes.
- **ASOFIND:** Asociación de Funcionarios y Funcionarias del Instituto Nacional de Deportes.
- **AFINDEP:** Asociación Nacional de Funcionarios y Funcionarias del Instituto Nacional del Deporte.

### 3.4 ORGANIGRAMA



Los siguientes cargos del Instituto Nacional de Deportes están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director o Directora Nacional (1).
- Directores o Directoras Regionales (16).
- Jefes o Jefas de División (3).

## 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 fundamentalmente, 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 1º de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8º de dicha ley.

El artículo 1º 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 corresponda fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2026, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

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

Sobre el particular, el Artículo 8º 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 8º 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 sujetos 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 sujetos 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.