

DIRECTOR REGIONAL DE LA ARAUCANIA¹
INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO – INDAP
MINISTERIO DE AGRICULTURA
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de la Araucanía.
Temuco.

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director de la Regional, le corresponde liderar, gestionar e implementar, en su territorio, los procesos institucionales que contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos y al logro de la misión de INDAP, conforme a los lineamientos emanados desde la Dirección Nacional, del Ministerio de Agricultura y del Estado, para fomentar y potenciar el desarrollo de la Pequeña Agricultura Familiar Campesina (AFC), apoyando el tránsito desde una política centrada en la entrega de instrumentos, hacia una estrategia integral de desarrollo económico rural en Chile.

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

1. Dirigir, gestionar y administrar la Dirección Regional, velando por la correcta y coherente ejecución de los lineamientos estratégicos y políticas del Servicio y del Ministerio de Agricultura.
2. Lograr un adecuado balance en la gestión y ejecución del presupuesto asignado, para el cumplimiento eficiente de los objetivos y desafíos regionales.
3. Implementar las políticas de fomento productivo institucional, a nivel regional, incorporando los principales énfasis de desarrollo establecidos en la estrategia institucional.
4. Proponer acciones orientadas a enfrentar las principales problemáticas presentes en su territorio, que contribuyan al fortalecimiento de las capacidades económicas, comerciales y organizacionales sostenibles de la Agricultura Familiar Campesina.
5. Proponer y aplicar políticas con pertinencia intercultural a los usuarios/as de INDAP.
6. Velar por una oportuna, moderna y pertinente atención a los/as usuarios/as y organizaciones relacionadas con el servicio en la región.
7. Apoyar y colaborar con el Secretario Regional Ministerial de Agricultura en la coordinación interinstitucional del Estado en la región, en la planificación y formulación conjunta de proyectos presupuestarios, asegurando coherencia técnica y estratégica en la ejecución regional.
8. Fomentar la colaboración intersectorial e interinstitucional mediante convenios y

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-07-2026

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Leonardo Moreno Nuñez

Cargo publicado en forma paralela y simultánea con el cargo de Director Regional del Libertador Bernardo O'Higgins de INDAP

mecanismos de coordinación con organismos públicos, privados y organizaciones de la sociedad civil, para articular y complementar las acciones de INDAP que impulsen la Agricultura Familiar Campesina y el desarrollo rural.

9. Dirigir, coordinar y evaluar el desempeño del personal bajo su dependencia, promoviendo el desarrollo de capacidades, el cumplimiento de los objetivos estratégicos y metas, así como la implementación de buenas prácticas laborales que favorezcan un ambiente de trabajo colaborativo, respetuoso y orientado a resultados.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	29
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	191
Presupuesto que administra	M\$ 71.929.961

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Liderar la implementación de las Políticas de fomento productivo, aplicando estrategias diferenciadas, de acuerdo a la realidad regional e incorporando el enfoque territorial e intercultural que posibilite el fortalecimiento de la Agricultura Familiar Campesina (AFC) e incrementar los ingresos de sus usuarios y colaborar en la reducción de la pobreza rural estructural.	1.1 Diseñar e implementar un plan regional de fortalecimiento y consolidación de la AFC, teniendo como prioridad la transición desde la entrega de un apoyo prioritariamente enfocado en la producción, hacia apoyos orientados en fortalecer la comercialización. 1.2 Ejecutar los programas de crédito y fomento productivo, incorporando una estrategia territorial integrada, relevando temáticas claves, propias de su zona, como enfoque de eficiencia en el uso del recurso hídrico, el sistema productivo y la pertinencia intercultural, entre otras.
2. Impulsar una estrategia regional de convenios y alianzas con actores de los sectores público, privado y de la sociedad civil, para apoyar la transición de una política centrada en la entrega de instrumentos, hacia una estrategia integral de desarrollo económico rural para la Agricultura Familiar Campesina de Chile.	2.1 Implementar iniciativas orientadas a fortalecer programas que promuevan la inclusión territorial y el fortalecimiento comunitario, priorizando el desarrollo rural, la asociatividad, la recuperación de suelos, entre otros. 2.2 Realizar un levantamiento de instancias de coordinación intersectorial con organismos públicos de la región, generando plan de trabajos para la articulación de alianzas públicos privados y territoriales, que movilicen inversiones y cadenas de valor, para facilitar el acceso a mercados formales y exportadores.

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

3. Fortalecer la gestión institucional interna a nivel regional, garantizando una ejecución presupuestaria eficiente y eficaz, considerando, además, aspectos claves cómo la gestión de personas, la infraestructura regional, administrativa y tecnológica de soporte para la entrega oportuna de los programas y servicios institucionales dirigidos a la AFC.	3.1 Desarrollar los compromisos regionales derivados de la Planificación Estratégica Institucional, asegurando una gestión presupuestaria regional eficiente, eficaz y alineada con las prioridades institucionales. 3.2 Implementar iniciativas de desarrollo institucional en los ámbitos de procesos y gestión de personas, orientadas a fortalecer la calidad y oportunidad de los productos y servicios estratégicos entregados a la población usuaria.
4. Liderar la modernización institucional regional (digitalización, gestión por resultados y capacidades) para mejorar la focalización, eficiencia del gasto, trazabilidad de intervenciones y la toma de decisiones basada en evidencia.	4.1 Promover y liderar el uso eficiente y efectivo de los recursos públicos, junto con la optimización de los procesos internos, a fin de elevar la calidad en la atención brindada a las y los usuarios. 4.2 Implementar la modernización institucional de la oferta programática y de servicios dispuestos a la población usuaria de acuerdo a los lineamientos emanados desde el nivel central. 4.3 Ejecutar y supervisar la gestión del presupuesto regional, resguardando un uso eficiente, eficaz y oportuno de los recursos institucionales.

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 40%. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.269.000.-** 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) **\$4.468.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.870.000.-

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

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES ³

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

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

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

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura, en materias de fomento productivo y/o agropecuario, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener conocimientos y experiencia en**:

- Instrumentos de desarrollo rural
- Agricultura sostenible
- Recuperación de Suelos
- Pertinencia intercultural

***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**

³ "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.

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: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, identificando oportunidades, evaluando su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

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

C3. GESTIÓN DE REDES

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

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

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

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1.612
Presupuesto Anual	M\$ 411.316.153

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP), es un servicio dependiente del Ministerio de Agricultura, creado el 27 de noviembre de 1962, cuyo mandato está establecido por la Ley Orgánica 18.910, modificada por la Ley 19.213 en mayo de 1993. Es un servicio descentralizado que tiene por objeto: "Promover el desarrollo económico, social y tecnológico de los pequeños productores agrícolas y campesinos, con el fin de contribuir a elevar su capacidad empresarial, organizacional y comercial, su integración al proceso de desarrollo rural y optimizar al mismo tiempo el uso de los recursos productivos".

Misión Institucional

Promover el desarrollo económico sostenible de la Agricultura Familiar Campesina, fortaleciendo sus capacidades productivas, comerciales, organizacionales y de innovación, mediante una intervención diferenciada, territorial y orientada a resultados, que contribuya a mejorar los ingresos, la resiliencia climática y la calidad de vida de las familias rurales, incorporando transversalmente la perspectiva de género".

Visión Institucional

Consolidarse, al año 2030, como una agencia pública de desarrollo económico rural orientada a resultados, territorialmente diferenciada, digitalmente integrada y articuladora de inversiones públicas y privadas, contribuyendo al fortalecimiento sostenible de la Agricultura Familiar Campesina y al desarrollo equilibrado de los territorios rurales de Chile.

Objetivos Estratégicos Institucionales

- Incrementar ingresos y productividad.
- Fortalecer seguridad hídrica y adaptación climática.
- Mejorar acceso a mercados.
- Impulsar asociatividad y agregación de valor.
- Desarrollar estrategias territoriales diferenciadas.
- Modernizar la gestión institucional.
- Fortalecer articulación público-privada.

Cobertura Territorial

El Instituto de Desarrollo Agropecuario está presente en todas las regiones del país a través de sus 16 direcciones regionales, 114 agencias de áreas y 22 oficinas de área.

Esta región se posiciona dentro de la categoría definida institucionalmente como "Macrozona Centro Sur", que considera una estrategia central de inclusión territorial y fortalecimiento comunitario, a objeto de reducir la pobreza rural estructural y cuyas intervenciones prioritarias consisten en:

- Asociatividad rural.
- Diversificación productiva.
- Recuperación de suelos.
- Mecanización comunitaria.

Específicamente, la Región de La Araucanía, posee una superficie de 31.842,3 km², con una población mayor a 1 millón de habitantes (censo 2024), su economía destaca por las actividades agropecuarias, turismo y energía.

La región se divide en 2 provincias y 32 comunas, siendo su población rural la más importante del país, con un 32,3%. Se reconoce como la zona con mayor población indígena de Chile, con una profunda presencia de la cultura mapuche, que además son habitantes rurales.

Los principales rubros de la región corresponden a cereales (trigo, avena) leguminosas, tubérculos, forrajeras, plantaciones forestales, ganadería (producción de carne y leche).

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Los principales usuarios internos corresponden a:

- **Dirección Nacional**, autoridad de quien depende jerárquicamente, con quien acuerda prioridades, reporta el desempeño regional, informa sobre contingencias relevantes y contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.
- **Subdirección Nacional, Jefaturas de Divisiones y Departamentos**, con quienes coordina la implementación de políticas, programas, proyectos e instrumentos institucionales, asegurando consistencia técnica, eficiencia operativa y cumplimiento de los estándares definidos por el Servicio.
- **Directores Regionales**, promoviendo el intercambio de experiencias, la colaboración interregional y la implementación homogénea de los lineamientos institucionales transversales.
- **Jefaturas de Agencias de Área**, responsables de la ejecución territorial de la oferta programática institucional, respecto de quienes ejerce dirección, coordinación y seguimiento para asegurar el cumplimiento de metas y resultados.
- **Funcionarios y sus representantes**, ejerciendo un liderazgo que favorezca el compromiso, el desarrollo de capacidades, el trabajo colaborativo y una gestión orientada al logro de resultados, promoviendo los valores de probidad, integridad y excelencia en el servicio público, además de relaciones laborales colaborativas y un adecuado clima organizacional.

Entre los principales usuarios externos con los cuales deberá relacionarse se encuentran:

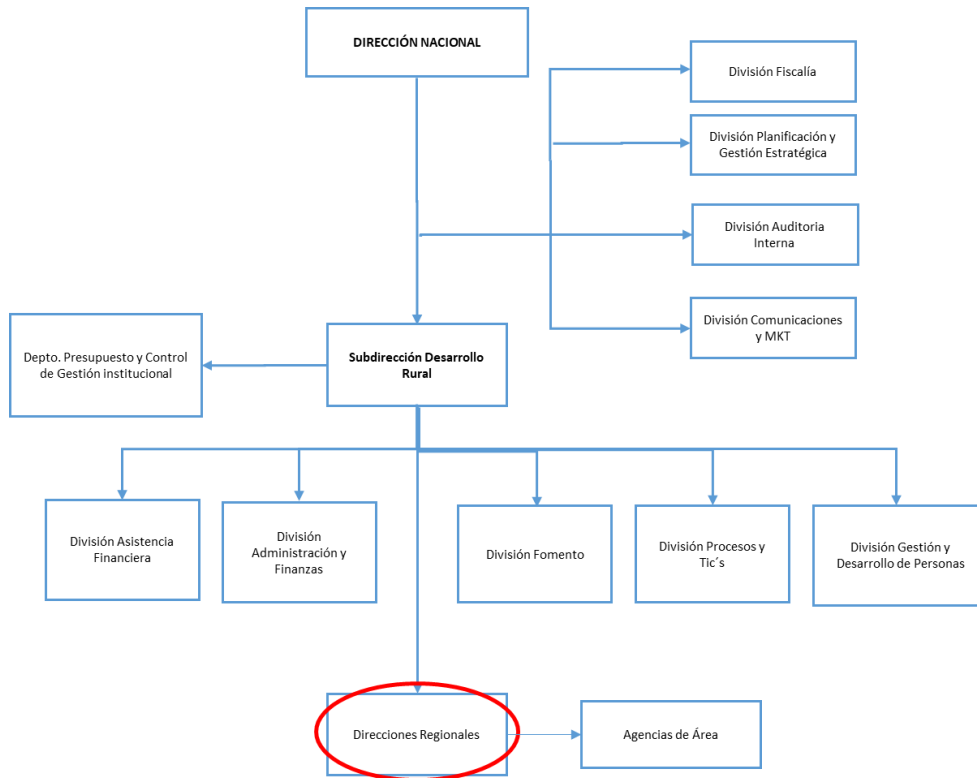
- **Gobierno Regional, Delegación Presidencial Regional, Secretaría Regional Ministerial de Agricultura** y las demás Secretarías Regionales Ministeriales, promoviendo la coordinación para la planificación e implementación de iniciativas de desarrollo productivo, sustentabilidad ambiental, innovación, inclusión territorial y fortalecimiento del mundo rural.
- **Servicios públicos**, especialmente aquellos dependientes o relacionados con el Ministerio de Agricultura, así como municipalidades, organismos de control, servicios de fomento productivo y demás instituciones públicas con presencia regional,

impulsando una acción pública coordinada y complementaria.

- **Organizaciones representativas de la Agricultura Familiar Campesina**, cooperativas, asociaciones gremiales, comunidades, organizaciones territoriales y demás representantes de los usuarios del Servicio, fortaleciendo mecanismos permanentes de participación, diálogo y retroalimentación para mejorar la pertinencia y efectividad de la oferta institucional.
- **Instituciones de educación superior, centros de investigación, organismos internacionales, entidades financieras, sector privado y organizaciones de la sociedad civil**, promoviendo alianzas estratégicas que favorezcan la innovación, la transferencia tecnológica, la inversión, el acceso a mercados y el desarrollo sostenible del sector silvoagropecuario.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Organigrama Dirección Regional



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

- Director/a Nacional
- Subdirector/a Desarrollo Rural
- Jefe/a División Fiscalía
- Jefe/a División Gestión y Desarrollo de las Personas
- Jefe/a División Administración y Finanzas
- Jefe/a División Asistencia Financiera
- Jefe/a División Planificación y Gestión Estratégica
- Jefe/a División Fomento
- **16 Directores/a Regionales**

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

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

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones 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 Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios regidos por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2027, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

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

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

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de

servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

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

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

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

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.