

DIRECTOR REGIONAL DE MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA¹
SERVICIO NACIONAL DE TURISMO - SERNATUR
MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Magallanes y de la Antártica Chilena, Ciudad de Punta Arenas

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y
FUNCIONES
DEL
CARGO**

Al Director Regional le corresponderá implementar la Política Nacional de Turismo a nivel regional, ejecutando las líneas de acción definidas por el Servicio Nacional de Turismo: Competitividad, Desarrollo, Productos y Destinos, Promoción Turística y Turismo Social, en conjunto con el plan específico para la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en los diferentes destinos de la región, estimulando el crecimiento y desarrollo sustentable de los recursos turísticos, la competitividad, promoción del destino, fomento de la actividad turística y la regulación de los Servicios turísticos, generando alianzas público-privadas, para el beneficio de los turistas nacionales y extranjeros, prestadores de servicios turísticos, comunidades locales y al país en su conjunto.

Al asumir el cargo de Director Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar y definir el plan de acción regional 2026-2028, así como los programas de desarrollo turístico a implementar en el periodo, considerando el apalancamiento de recursos extrapresupuestarios y la oportuna gestión de los mismos, mediante la óptima postulación a financiamiento en conformidad con la Política Nacional de Turismo, la Estrategia Nacional de Turismo Sostenible y en concordancia con las políticas regionales de desarrollo, que contribuya a la protección y conservación del patrimonio local y cultural.
2. Promover, instaurar y fortalecer alianzas público-privadas y público-público para implementar la política nacional de turismo en los distintos destinos de la región; asesorando, gestionando e incentivando estratégicamente la participación, involucramiento y contribución de las actividades e iniciativas del sector público y privado para el cumplimiento y compromiso con los planes, programas y proyectos turísticos. Asimismo, levantar y establecer convenios en el ámbito de la promoción y difusión del destino.
3. Liderar, gestionar y supervisar el levantamiento y ejecución de planes y proyectos de desarrollo, experiencias y destinos turísticos, a fin de promover y potenciar el posicionamiento de la región a nivel nacional e internacional.
4. Liderar, gestionar y supervisar el levantamiento y ejecución de planes y proyectos que promuevan la formalización y calidad de los prestadores de servicios turísticos, potenciando la seguridad mediante oportunas acciones de inspección, registro y certificaciones.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19-05-2026

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Enrique Rajevic

Cargo publicado en forma paralela y simultánea con los cargos de Director Regional de Antofagasta y Director Regional de la Araucanía del Servicio Nacional de Turismo

5. Liderar, gestionar y supervisar el levantamiento y ejecución de planes y proyectos que promuevan el fortalecimiento de la competitividad de la industria, así como las competencias del capital humano que interviene en el desarrollo de la misma, generando estrategias sustentables y sostenibles que impulsen la innovación y la transformación digital, con base en el cumplimiento de estándares normativos que permitan atraer y satisfacer a los clientes finales.
6. Ejercer un liderazgo público orientado a la formalización de los prestadores turísticos a través del acompañamiento y apoyo técnico y la articulación con actores públicos y privados, fortaleciendo el cumplimiento normativo y la actualización permanente del Registro Nacional de Prestadores de Servicios Turísticos como instrumento clave para asegurar estándares de calidad, seguridad y confianza en la oferta turística. Dando cumplimiento de la regulación del sector turístico.
7. Fortalecer las competencias técnicas y transformacionales de su equipo de trabajo, liderando el levantamiento de necesidades de capacitación, clima organizacional, riesgos psicosociales en el trabajo, velando por la calidad de vida laboral de sus integrantes, pudiendo representarles y/o acompañarles ante los organismos internos responsables.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	11 personas
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	No hay
Presupuesto que administra	223.149.630

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 acciones de marketing de los productos y destinos turísticos de la región para generar crecimiento en la industria turística.	1.1 Supervisar el cumplimiento y avance de la implementación de las acciones estratégicas de marketing nacional e internacional para el posicionamiento de la región como destino turístico.
2. Promover la competitividad de la industria turística de la región, considerando la perspectiva de género.	2.1 Diseñar, definir y supervisar la ejecución de acciones estratégicas para promover la competitividad, formalizando la oferta, incorporando estándares de calidad, seguridad y sustentabilidad, mejorando el capital humano e impulsando la innovación y transformación digital. 2.2 Administrar una cartera de Proyectos de Inversión a Fondos de Terceros a objeto de implementar políticas y programas de desarrollo turístico regional en el marco de la estrategia nacional de turismo sostenible.
3. Fortalecer los programas de turismo interno del Servicio, incorporando nuevos destinos y ampliando la cobertura de	3.1 Asegurar y velar por el aumento del porcentaje de ejecución presupuestaria de los programas en su modalidad regional. 3.2 Apalancar recursos de terceros para

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>beneficiarios, con la finalidad de contribuir al quiebre de la estacionalidad.</p>	<p>ampliar la cobertura de los programas. 3.3 Definir acciones estratégicas de planificación y ejecución de los programas de turismo interno a fin de asegurar la óptima realización de revisiones tanto a dependencias ofertadas por prestadores de servicios turísticos como la supervisión a los grupos de viajes. 3.4 Fortalecer los programas incorporando perspectiva de género.</p>
<p>4. Optimizar la gestión interna de la Dirección Regional contribuyendo al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Servicio.</p>	<p>4.1 Potenciar el desempeño del equipo de la Dirección Regional mediante la planificación de este, la retroalimentación permanente y la aplicación de las herramientas del sistema de evaluación de desempeño, asegurando la mejora continua. 4.2 Fomentar la participación de su equipo en los programas de integridad pública institucional.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

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

<p>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 33%. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$5.889.000.- 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:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$4.972.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$7.723.000.-</p> <p>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.</p>

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.

- i) Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos validados en Chile, de acuerdo con la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional mínima de 5 años, o
- ii) 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, o aquellos validados en Chile, de acuerdo con la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional mínima de 6 años. *

Fuente: Artículo 2º, del DFL N° 1, de 01 de febrero de 2011, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

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 relacionadas a gestión de programas/proyectos de desarrollo social, económico, turístico y/o gestión de instrumentos de fomento, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión pública y/o gestión de alianzas público-privadas y/o desarrollo sustentable**.

Deseable poseer manejo del idioma inglés a nivel intermedio.

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

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

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: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, modificado por la ley N° 20.955.

**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. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA

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.

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. 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.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	371
Presupuesto Anual	\$32.833.259.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio Nacional de Turismo es el encargado de promover y difundir el desarrollo del turismo en Chile, impulsando a través de políticas y programas de gobierno, destinos y atractivos turísticos nacionales dentro y fuera del país, para contribuir al desarrollo económico, social y cultural de Chile.

Misión Institucional

“Ejecutar planes y/o programas basados en la Política Nacional de Turismo, impulsando el desarrollo sustentable de la actividad turística, incentivando la especialización, calidad y competitividad de la industria turística, y promocionando los destinos y atractivos turísticos nacionales, para contribuir al desarrollo económico, social y cultural del país”.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Ejecutar acciones de promoción y difusión de los destinos y atractivos turísticos del país con enfoque territorial y perspectiva de género, considerando la participación y acción coordinada de los actores públicos y privados, para generar crecimiento en la industria turística.
2. Promover la diferenciación y especialización de los prestadores de servicios turísticos, para contribuir a su posicionamiento de mercado mediante estándares, capacitaciones y reconocimientos
3. Regular la formalidad de los servicios turísticos a través del registro de actividades a nivel nacional, así como también mediante la evaluación del cumplimiento de estándares normativos de calidad y seguridad establecidos en la reglamentación vigente.
4. Ejecutar paquetes de viajes turísticos que incorporen perspectiva de género, en temporada de media y baja demanda, generando llegadas de pasajeros y pernoctación en diversos destinos del país para contribuir al desarrollo de la industria turística nacional.
5. Apoyar el desarrollo sostenible de los destinos turísticos del país a través de: pronunciamientos técnicos sobre los requerimientos en el ámbito territorial, y soporte a la gestión turística local mediante el acceso a herramientas digitales.

Bien / Servicio Final

1. Atenciones sobre información turística.
2. Promoción turística al canal comercial.
3. Promoción de Turismo Reuniones.
4. Promoción turística a Público final.
5. Promoción mediante Prensa e Influenciadores.
6. Paquetes de viajes turísticos del programa de Turismo Interno.
7. Entrega de herramientas a las gobernanzas locales y regionales para el desarrollo sostenible.

8. Pronunciamentos e informes técnicos establecidos en la normativa.
9. Registro Nacional de Prestadores Turísticos.
10. Inspección a servicios turísticos.
11. Entrega de reconocimientos para la diferenciación de los prestadores que cumplen con estándares.
12. Entrega de acciones de fortalecimiento de las competencias para actores del turismo a nivel regional.
13. Acceso a herramientas para el desarrollo empresarial turístico.

Estructura y Cobertura Territorial

La Dirección Nacional del Servicio Nacional de Turismo, está ubicada en la ciudad de Santiago y tiene presencia en las 16 regiones del país, a través de las Direcciones Regionales de Turismo. SERNATUR, además cuenta con oficinas locales en San Pedro de Atacama, Rapa Nui, Los Ángeles, Lago Ranco, Panguipulli, Osorno, Chiloé, Palena y Puerto Natales.

En el caso de la Dirección Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena, tiene oficina en la comuna de Punta Arenas y una oficinas local emplazadas en Puerto Natales.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Para el desarrollo de sus funciones el Director o Directora Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena deberá relacionarse con:

Usuarios Internos:

- Gabinete
- Subdirección Administrativa
- Subdirección de Marketing
- Subdirección de Desarrollo
- Departamento de Turismo Interno
- Departamento de Estadística
- Otras Direcciones Regionales del Servicio
- Asociación Nacional de funcionarios de SERNATUR servicio (ANFUS)
- Asociación de funcionarios de SERNATUR (AFUSER)

Usuarios Externos:

El Servicio tiene como usuarios externos principales a:

- Turistas nacionales y extranjeros.
- Prestadores de servicios turísticos.
- Organismos Públicos (Municipalidades, SERCOTEC, CORFO, INDAP, Banco Estado, entre otros)
- Universidades, Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica y liceos de educación media técnico profesional que imparten carreras de turismo a nivel nacional.
- Estudiantes en enseñanza media de centros educativos con financiamiento estatal de régimen diurno, que cuenten con puntaje IVE-SINAE y los adultos

acompañantes respectivos.

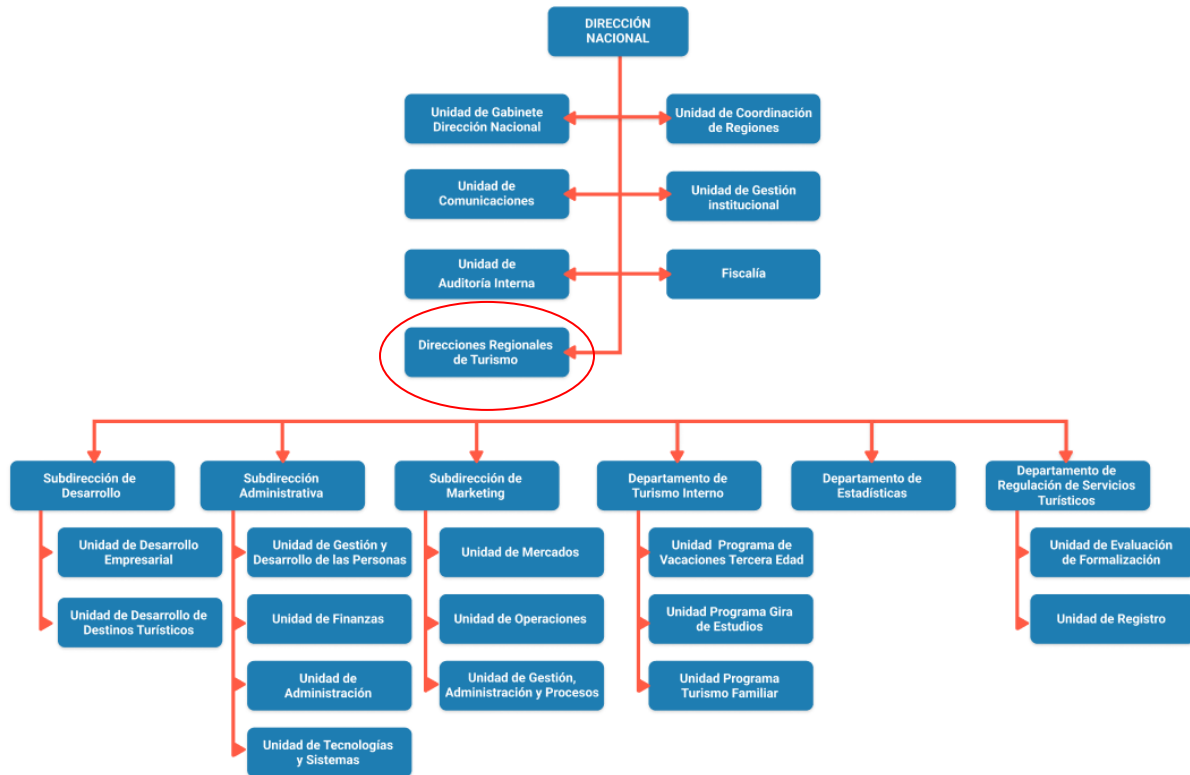
- Organismos internacionales.

- Entidades privadas (Cámaras de turismo, Corporaciones, Federaciones de Asociaciones Gremiales, entre otros).

- Adultos/as mayores, personas con capacidad disminuida mayores de 18 años.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama Dirección Nacional



Los cargos del Servicio Nacional de Turismo que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

I Nivel:

- Director o Directora Nacional

II Nivel:

- Subdirector o Subdirectora de Desarrollo
- Subdirector o Subdirectora de Marketing
- Subdirector o Subdirectora Administrativo
- Fiscal
- 16 Directores o Directoras Regionales

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- 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.

El directivo nombrado deberá declarar, mediante declaración jurada simple, si cuenta con contrato vigente con proveedores o contratistas o con instituciones privadas que tengan convenios para ejecución de proyectos o que se le hayan otorgado transferencias por parte del Servicio Nacional de Turismo. Asimismo, con prestadores de servicios turísticos o cualquier otra actividad que implique tener

interés en entidades de prestación de dichos servicios, cualquiera sea la jerarquía o dependencia de la persona.