

DIRECTOR O DIRECTORA GENERAL¹
DIRECCIÓN GENERAL DEL CRÉDITO PRENDARIO - DICREP
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

El Director o Directora de la Dirección General del Crédito Prendario debe dirigir la institución para que esta, junto con su función histórica, sea un referente en los procesos de remates fiscales, judiciales y municipales, gestionando eficientemente la enajenación de los bienes públicos y los decomisados para los fines previstos por el Estado, con altos estándares de transparencia y probidad, generando una relación de confianza con la ciudadanía y los organismos públicos.

Por lo anterior, al asumir el cargo de Directora o Directora General de la Dirección General del Crédito Prendario le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir, planificar, orientar, supervigilar y evaluar todas las actividades de la Dirección; representar judicial y extrajudicialmente al Servicio, en todas las materias que sean necesarias; fijar la organización interna de las Unidades del Servicio y su red territorial, asignando funciones, dependencias y dotación, y definiendo cambios en las unidades según criterios estratégicos, demanda de servicio, accesibilidad y continuidad operacional.
2. Garantizar la adecuada administración de los recursos presupuestarios, financieros, humanos y materiales de la DICREP; impulsar mecanismos de transparencia activa y rendición de cuentas basados en datos para procesos críticos (crédito, remates, custodia y compras), resguardando la integridad y probidad institucional y consolidando la confianza de la ciudadanía y de los organismos públicos; asimismo garantizar la continuidad operativa de la institución, mediante planes que permitan observar, interpretar e intervenir oportunamente con estrategias interinstitucionales que aporten a equilibrar la operación y el resguardo de las personas.
3. Implementar y mantener un sistema integral de gestión de riesgos y control interno para los procesos críticos (crédito, tasación, custodia, remates, pagos y recursos), definiendo controles clave, auditorías basadas en riesgo, tratamiento de hallazgos y reportabilidad periódica; establecer gobernanza de datos e incorporar analítica para la toma de decisiones, fortaleciendo la prevención de irregularidades/ilícitos, el enfoque en lo social y la mejora continua del servicio.
4. Fortalecer la coordinación Interinstitucional que permita trabajar de manera

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-04-2026

efectiva con otras instituciones gubernamentales y organizaciones, facilitando el intercambio de información entre diferentes entidades para mejorar la eficiencia y efectividad de las operaciones, y ser capaz de solucionar problemas de manera realmente eficiente.

5. Fijar el monto de los préstamos que otorgue la Dirección y sus tasas de interés, comisiones, derechos, plazos y demás condiciones o modalidades; determinar los efectos que pueden admitirse en garantía prendaria, y establecer la comisión de martillo y los demás derechos que corresponda a la Dirección por los remates que realice.
6. Gestionar, conforme a la normativa respectiva, el remate de las especies incautadas o decomisadas de conformidad con la Ley N° 19.925 de Alcoholes y N° 20.000 que sanciona el Tráfico Ilícito de Estupefacientes y sustancias Psicotrópicas, coordinando con las instituciones correspondientes los protocolos de seguridad, seguimiento o prohibición de remate cuando se trate de especies correspondientes a sustancias químicas, sustancias peligrosas u otras especies que requieran un tratamiento especial por su naturaleza y riesgos.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	21
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	390
Presupuesto que administra	\$ 62.519.008.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Establecer objetivos de modernización del Servicio, definiendo procesos y medidas de seguimiento, que permitan mejorar la gestión y cumplimiento de la misión y de los objetivos estratégicos definidos.	<p>1.1 Realizar un diagnóstico de las competencias de la institución para revisar y actualizar el Plan Estratégico institucional, relevando los procesos, indicadores y controles que sea necesario fortalecer para mantener un adecuado sistema de control interno.</p> <p>1.2 Proponer las medidas normativas requeridas para la modernización de la institución, indicando, en lo que corresponda, las necesidades presupuestarias para su ejecución.</p>

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

	<p>1.3 Realizar un levantamiento del estado y funcionalidad de la infraestructura de las oficinas de la DICREP a lo largo del país y determinar las necesidades prioritarias que deben atenderse respecto a la seguridad de las especies pignoradas y la accesibilidad, seguridad e inclusión de las personas.</p>
<p>2. Fortalecer el modelo de gestión de personas de la institución con el fin de mejorar el clima laboral y la entrega de servicios a la ciudadanía.</p>	<p>2.1 Desarrollar y/o actualizar el modelo de gestión de personas en base a la normativa vigente, con especial foco en el desarrollo de ambientes laborales saludables, de mutuo respeto y no discriminación.</p> <p>2.2 Revisar y proponer al Ministerio del Trabajo los planes y programas del Servicio orientados a incorporar acciones tendientes a la equidad de género³, y la implementación de objetivos de la Estrategia Nacional de Integridad Pública, en virtud de la letra e) del artículo 10 del DFL 16 de 1986 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>2.3 Generar una cultura al interior del servicio que le dé especial importancia a los temas de probidad y transparencia, con énfasis en los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Elaborar/actualizar Código de ética institucional. ii. Implementar canales de denuncia. iii. Cursos de integridad a todos los funcionarios.
<p>3. Actualizar y modernizar digitalmente la gestión, productos y servicios que presta la institución, de manera eficiente y transparente con una clara orientación a las y los usuarios, tanto de préstamos pignoratícios como de remates, así como a la</p>	<p>3.1 Evaluar, promover y concretar convenios de colaboración con servicios del Estado que puedan facilitar el funcionamiento del Servicio en lo que se refiere a la evaluación de la procedencia de los bienes y especies que recibe, y/o del conocimiento, en determinadas circunstancias, de los antecedentes</p>

³ **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (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.

<p>colaboración con otros servicios del Estado que puedan aportar a la modernización del Servicio.</p>	<p>de los clientes, que permitan la prevención de irregularidades, faltas a la probidad o la comisión de ilícitos, todo lo anterior sujeto debidamente a las normas relativas a protección de datos personales.</p> <p>3.2 Generar estrategias de evaluación y de difusión de los productos y servicios institucionales, con especial enfoque en los medios digitales y tecnológicos a los que pueden acceder los usuarios.</p> <p>3.3 Hacer una evaluación de los canales y acciones de colaboración con otros servicios del Estado y proponer medidas de fortalecimiento de la comunicación y trabajo colaborativo correspondientes.</p> <p>3.4 Evaluar el progreso y avances logrados en materia de desarrollo tecnológico para el control y seguimiento de las subastas que corresponde ejecutar a la DICREP y, según corresponda, proponer medidas para fortalecer dichos avances.</p> <p>3.5 Evaluar la implementación del "Proyecto Botón de Pago y pago Web" con el objeto de potenciar su difusión para que usuarias/os paguen créditos, intereses y gastos por medios de pago electrónicos.</p>
--	---

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **60%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.752.000.-** 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) **\$5.830.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$8.596.000.-

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES 4

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

Título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuente Legal: Inciso final del artículo 40° 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/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, gerencial o jefatura, en materias de gestión y modernización de organizaciones y procesos, y/o administración de recursos financieros, en organizaciones de similar complejidad en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en materias tales como:

- Modernización e Innovación.
- Transacciones masivas.
- Gestión del cambio en organización y gestión de personas**

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

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

4 "Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de postgrado realizados por el mismo candidato. En el evento que los estudios de postgrado de quien postula hayan sido cursados en el extranjero, para poder complementar la duración de la carrera de pregrado es necesario que dichos estudios superiores se encuentren reconocidos o validados en Chile, conforme el marco normativo vigente."

Fuente legal: Parte final, del inciso final, del artículo cuadragésimo, de la Ley N° 19.882."

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)	411
Presupuesto Anual	\$ 62.519.008.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional:

La DICREP es una institución del Estado, que tiene a cargo la administración del monopolio legal de otorgar y administrar crédito prendario a sectores más vulnerables económicamente conforme lo establece el DFL 16 de 1986 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En este marco se busca que los procesos de la DICREP sean simples y oportunos, resguardando debidamente las especies entregadas en garantía.

Actúa en apoyo del Estado en remates fiscales ordenados por el servicio de Impuestos Internos, Superintendencias de Aduanas y/o bienes fiscales de otros servicios públicos y como órgano auxiliar de la administración de Justicia en la implementación de las acciones que le son demandadas, como por ejemplo el remate de las especies incautadas o decomisadas de conformidad con la Ley N° 19.925 de Alcoholes y N° 20.000 que sanciona el Tráfico Ilícito de Estupefacientes y sustancias Psicotrópicas.

Objetivos Estratégicos institucionales:

1. Mejorar permanentemente el crédito de prenda civil, considerando un acceso universal e inclusivo, enfatizando el rol social de la DICREP a través de una relación transparente, cercana y de confianza con la ciudadanía.
2. Propender a la prevención de la pérdida de patrimonio de los usuarios/as a través de acciones orientadas a evitar el remate de prenda civil, y de un proceso de comunicación educativo, oportuno y directo.
3. Garantizar una adecuada tasación y resguardo de las especies pignoradas, y de las entregadas para su enajenación por subasta pública, para así contribuir a consolidar la confianza de la ciudadanía y de los organismos públicos en la gestión de DICREP.
4. Perfeccionar los sistemas de validación de las especies pignoradas al momento de su ingreso, disminuyendo el riesgo de recepción de bienes que hayan sido objeto o resultado de la comisión de delitos.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios):

1. Crédito de prenda civil: Consiste en un crédito destinado a toda persona mayor de 18 años que lo solicite, garantizado mediante una prenda, que puede ser una alhaja u objetos diversos.
2. Remates a entidades públicas y judiciales: Consiste en la realización de remates por encargo de organismos públicos, que enajenan bienes y remates de especies incautadas o decomisadas, en conformidad al D.F.L.16, a la ley N° 19.925 y a la ley N° 20.000.

Clientes:

1. Personas mayores de 18 años con cédula de identidad vigente, que requieran un préstamo en dinero y cuenten con una especie que por sí misma constituya garantía.
2. Organismos públicos y judiciales que enajenan bienes mediante subasta pública.

Las sucursales de la Dirección General del Crédito Prendario están establecidas en⁵:

- Arica.
- Iquique.
- Antofagasta.
- Copiapó.
- La Serena.
- Quillota.
- Quilpué.
- Valparaíso.
- Viña del Mar.
- Los Andes.
- Matriz
- Matucana
- San Diego
- Puente Alto
- Rancagua.
- Talca.
- Chillán
- Concepción.
- Temuco.
- Valdivia.
- Puerto Montt.
- Punta Arenas.

**3.3
USUARIOS y
USUARIAS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

El Director o Directora General de la Dirección General del Crédito Prendario, se relaciona internamente principalmente con:

- Jefes/Jefas de Departamento.
- Asociación de Funcionarios/Funcionarias.

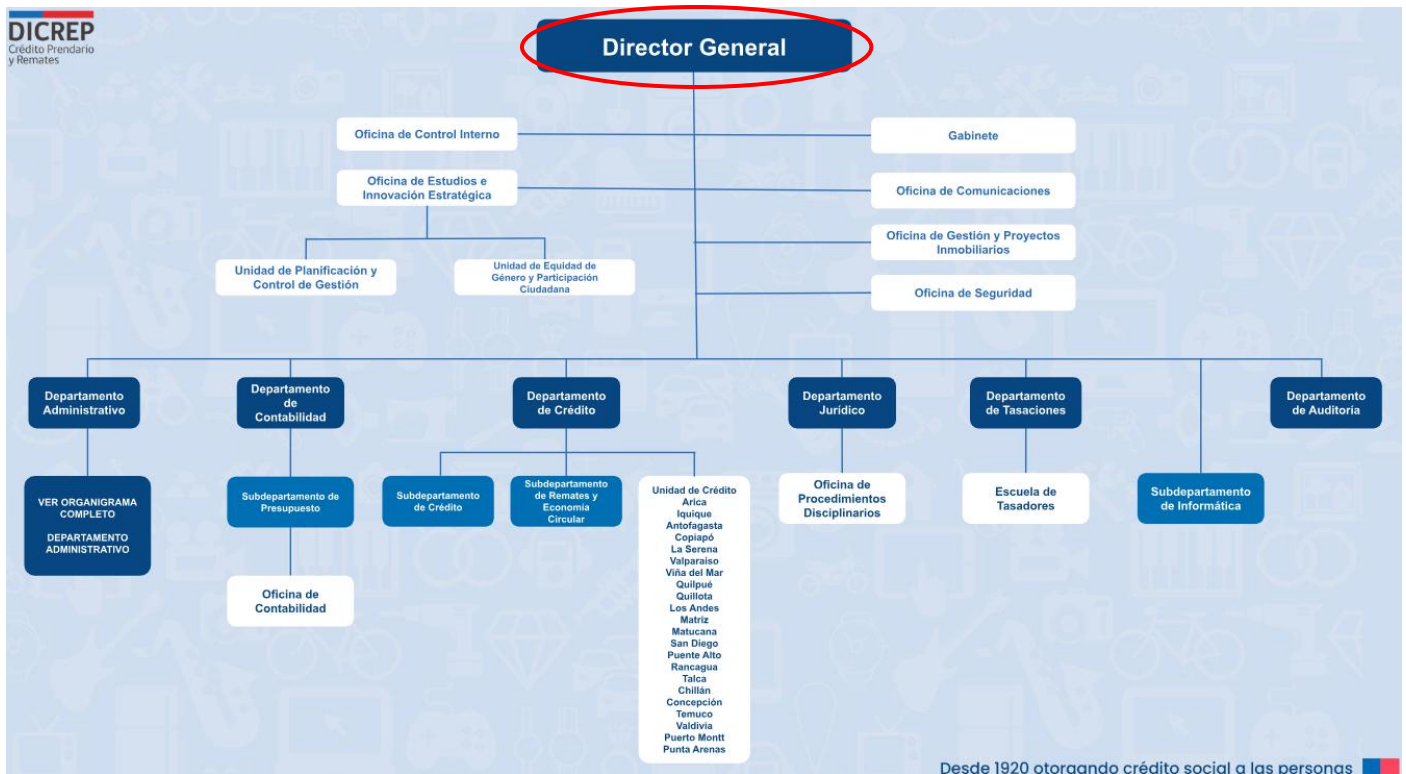
⁵ Información conforme a publicación en sitio web www.dicrep.gob.cl/organigrama

En tanto, el/la Director/Directora General de la Dirección General del Crédito Prendario, se relaciona externamente con:

- Usuarios/Usuarías.
- Autoridades superiores del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Ministerio del Interior, SENDA, por bienes subastados por aplicación de la Ley de Drogas.
- Jueces de Garantía, Jueces de Policía Local, Fiscales del Ministerio Público, autoridades regionales del SAG, autoridades municipales y otros, por los bienes a enajenar (o destruir) por remates judiciales que por Ley se encuentran radicados en la Dirección General del Crédito Prendario.
- Asociación Internacional de Crédito Prendario.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama de la Dirección General de Crédito Prendario :



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

- Director/Directora General.
- Jefe/Jefa Departamento Jurídico.
- Jefe/Jefa Departamento Crédito.

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

-Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

El artículo 1° de la Ley N°19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2026, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.796, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2026, publicada en el Diario Oficial el 12 de diciembre de 2025, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen la remuneración correspondiente.

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

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

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

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

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

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

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

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

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

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

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

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados. De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

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