

**DIRECTOR O DIRECTORA NACIONAL<sup>1</sup>**  
**CORPORACIÓN NACIONAL DE DESARROLLO INDÍGENA**  
**MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA**  
**I 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 o Directora Nacional de CONADI, de acuerdo a las normativas y legislación vigente, le corresponde contribuir a proteger y promover los derechos de los pueblos indígenas; coordinar y ejecutar la acción del Estado en favor del desarrollo integral de los pueblos indígenas, sus comunidades e integrantes, especialmente en lo económico, social y cultural, impulsando su participación en la vida nacional, a través de la coordinación intersectorial, el financiamiento de iniciativas de inversión y la prestación de servicios a usuarios y usuarias, todo en concordancia con lo dispuesto en la Ley N° 19.253.

Al asumir el cargo de Director o Directora Nacional de la Corporación, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Representar judicial y extrajudicialmente a la Corporación.
2. Fijar, con acuerdo del Consejo, la organización interna del Servicio y las demás funciones y atribuciones correspondientes a los cargos directivos, así como los departamentos y demás dependencias.
3. Preparar el proyecto de presupuesto anual de la Corporación para su sanción por el Consejo.
4. Ejecutar el presupuesto anual de la Corporación.
5. Informar al Consejo sobre la marcha de las actividades de la Corporación y someter a su consideración los planes y proyectos específicos.
6. Desempeñar las demás funciones generales o específicas necesarias para el logro de los objetivos de la Corporación. En caso de ausencia, el Director o la Directora Nacional será subrogado por el Fiscal.
7. Atender las contingencias y conflictos en donde tenga facultades resolutorias o bien en las que la jefatura superior le instruya.
8. Mantener una adecuada interlocución con los clientes internos y externos de la Corporación.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	81
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	480
<b>Presupuesto que administra</b>	\$141.658.527.000.-

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>**

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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Promover y proteger los derechos y el patrimonio de los pueblos indígenas, para promover su desarrollo integral, especialmente en la dimensión territorial, sociocultural y económica.	<p>1.1. Promover iniciativas y proyectos alineados a los objetivos de desarrollo integral del territorio indígena.</p> <p>1.2. Participar de la Comisión Presidencial para la Paz y Entendimiento, en los ámbitos que les compete a la Corporación.</p> <p>1.3. Coordinar y asesorar el trabajo intersectorial para mejorar la pertinencia cultural de la política pública con enfoque de género y complementar recursos sectoriales y regionales, para financiar y ejecutar programas y proyectos que satisfagan las demandas de las personas indígenas pueblos indígenas y sus territorios.</p> <p>1.4. Desarrollar y ejecutar una política pública indígena con enfoque de género y una oferta programática, rural y urbana, que contribuyan integradamente al buen vivir en sus aspectos económicos, sociales, culturales y una vida libre de violencias hacia las personas, familias, comunidades, asociaciones y organizaciones de pueblos indígenas.</p>

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

<p>2. Implementar la política de reparación para solucionar problemas de tierras a los pueblos indígenas, a través de la ejecución del Fondo de Tierras y Aguas Indígenas, generando instrumentos de apoyo al desarrollo sustentable de las mismas en colaboración con otras instituciones relacionadas.</p>	<p>2.1 Avanzar en la ejecución del Fondo de Tierras Indígenas, en particular, el mecanismo contemplado en el artículo 20 letra b de la Ley N°19.253., dando prioridad a las solicitudes de mayor antigüedad.</p> <p>2.2 Implementar mejoras en los procesos administrativos para la ejecución del Fondo de Tierras y Aguas, fortaleciendo los lineamientos técnicos y los equipos.</p> <p>2.3 Implementar en coordinación con otras instituciones gubernamentales instrumentos de apoyo al desarrollo sostenible de las tierras indígenas.</p> <p>2.4 Agilizar los trámites y procesos administrativos para la ejecución del fondo de tierras, en particular, las aplicabilidades.</p>
<p>3. Contribuir al desarrollo territorial de los pueblos indígenas a través del desarrollo cultural, económico y social.</p>	<p>3.1 Implementación del Programa de Acción Territorial.</p> <p>3.2 Promoción de los proyectos de desarrollo económico, en áreas productivas, negocios, economía indígena y turismo.</p> <p>3.3 Promoción de iniciativas de protección del patrimonio cultural y natural y medicina indígena.</p> <p>3.4 Mejora continua en la ejecución del Fondo de Cultura, en sus diversos programas y áreas de gestión.</p> <p>3.5 Mejora continua en la ejecución del Fondo de Desarrollo Indígena, en sus diversos programas y áreas de gestión</p>
<p>4. Promover más y mejores espacios de participación política, social y cultural de los pueblos indígenas a lo largo del país.</p>	<p>4.1 Fortalecer las competencias políticas y sociales en liderazgos indígenas de diversas organizaciones territoriales, generando instrumentos de capacitación con los programas existentes en la Corporación y financiando iniciativas públicas y/o privadas.</p>

	<p>4.2 Apoyar y fortalecer espacios de autonomía y autodeterminación definidos por los mismos pueblos, mediante el apoyo técnico y/o financiero, así como el diálogo continuo.</p> <p>4.3 Diálogo y mecanismos de consulta, impulsando una participación paritaria con enfoque de género y el respeto irrestricto a los derechos humanos en las decisiones sobre las medidas legislativas y/o administrativas susceptibles de afectarles directamente, para el cumplimiento pleno del Convenio 169.</p>
<p>5 Mejorar el acceso, cobertura, oportunidad y eficiencia de los procesos</p>	<p>5.1 Mejora continua, optimización de los recursos y desarrollo de personas, digitalización de procedimiento.</p>
<p>6. Fomentar y promover buenas prácticas que fortalezcan la gestión de personas, con enfoque de género<sup>3</sup> e intercultural, con énfasis en el mejoramiento de la gestión y el buen clima organizacional facilitando el logro de los objetivos institucionales.</p>	<p>6.1 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con enfoque de género, interculturalidad y derechos humanos.</p> <p>6.2 Definir e implementar un plan de gestión estratégica en materias de gestión y desarrollo de personas en concordancia con énfasis en el fortalecimiento del clima organizacional.</p> <p>6.3 Generar canales de participación de los funcionarios que permitan una adecuada retroalimentación en materias de orientaciones estratégicas y de clima organizacional.</p>

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

#### 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.

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **72%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$7.263.000.-** 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) **\$6.307.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$9.175.000.-**

## II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS LEGALES <sup>4</sup>

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.

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 5 años.

Fuente Legal: Artículo N° 40, 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 materia de desarrollo social y/o económico, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.\*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:\*\*

- Redes y relacionamiento indígenas
- Desarrollo territorial
- Procesos de modernización institucional
- Compras y adquisiciones
- Control de gestión.

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

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

<sup>4</sup> Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por **el/la mismo/a candidato/a**. 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**

<b>VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES</b>
<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b>                      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.</p>
<p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b>                      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.</p>
<p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b>                      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.</p>

**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.

<b>COMPETENCIAS</b>
<p><b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      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, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.</p>
<p><b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      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.</p>
<p><b>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                      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.</p>
<p><b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b>                      Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.</p>
<p><b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b>                      Capacidad para promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos. Implica la identificación de oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización.</p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	480
<b>Presupuesto Anual</b>	\$141.658.527.000

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, orienta su trabajo a los 10 pueblos indígenas reconocidos por la Ley N° 19.253, coordinando las políticas públicas de los pueblos indígenas que se originan en el Estado. Asimismo, genera programas que fomentan la inclusión y participación social, el respeto de sus derechos y su capacidad de propuesta, poder de decisión y responsabilidad.

##### **Misión:**

Promover, coordinar y ejecutar la acción del Estado en favor del desarrollo integral de las personas y comunidades indígenas, especialmente en lo económico, social y cultural y de impulsar su participación en la vida nacional, a través de la coordinación intersectorial, el financiamiento de iniciativas de inversión y la prestación de servicios a usuarios y usuarias.

##### **Objetivos Estratégicos:**

- Incrementar la participación de la población indígena en los procesos de formulación de políticas públicas, medidas legislativas y/o administrativas que les afecten directamente, a través de instancias de diálogo, consultas e información masiva, para fomentar una mejor institucionalidad y oferta pública.
- Incrementar el aprendizaje de las lenguas y las culturas originarias en niños/as y juventudes indígenas, a través de la educación formal y la práctica de enseñanza tradicional, para fomentar la identidad de los pueblos indígenas.
- Reducir el déficit de activos productivos (tierras y aguas) en el mundo indígena rural, perfeccionando la política de tierras y aguas mediante la incorporación de instrumentos de apoyo a la formación de capital humano y emprendimiento productivo.
- Aumentar las oportunidades para el desarrollo integral de familias y organizaciones indígenas urbanas, mediante la implementación de instrumentos, que mejoren el acceso al crédito y/o subsidios orientados, preferentemente, al desarrollo productivo, comercial y sociocultural.
- Aumentar las oportunidades para el desarrollo integral de familias, comunidades y organizaciones indígenas rurales, mediante la implementación de instrumentos y/o subsidios, que fomenten la producción, acceso a mercados y cadenas de valor, como el desarrollo sociocultural y organizacional.
- Disminuir los tiempos de atención y trámite de la población indígena, a través de la mejora e innovación de procesos, productos y tecnología disponibles en los espacios de atención del servicio.

##### **Productos Estratégicos:**

- Registro y desarrollo de política indígena.
- Sistema de información de la realidad indígena, diseño de política

pública y programas de desarrollo, para los pueblos indígenas y sus territorios.

- Coordinación intersectorial y promoción de derechos de los pueblos originarios.
- Coordinación intersectorial, territorial y complementariedad para el accionar del Estado, con pertinencia cultural, para promover los derechos y el patrimonio indígena.
- Programas, subsidios y servicios para comunidades, familias y personas de pueblos indígenas.
- Ejecución de programas, subsidios y financiamiento de iniciativas para Comunidades y familias de pueblos originarios rurales y urbanas.

**Usuarios Estratégicos:**

Personas indígenas y sus organizaciones de los 11 pueblos reconocidas por la Ley N° 19.253.

- Aymara
- Atacameña
- Colla
- Quechua
- Rapa-Nui
- Mapuche
- Yámana
- Kawashkar
- Diaguita
- Chango
- Selknam

**3.3  
USUARIOS y  
USUARIAS INTERNOS  
Y EXTERNOS**

El Director o la Directora Nacional, se relacionará con:

**Clientes Internos:**

- Subdirectores o Subdirectoras Nacionales
- Directores o Directoras Regionales
- Jefes y jefas de Oficinas de Asuntos Indígenas
- Consejeros y consejeras Nacional de la CONADI
- Comisionados/as de la Comisión de Desarrollo de la Isla de Pascua
- Jefaturas de Departamentos
- Asociaciones de funcionarios y funcionarias:
  - Asociación Nacional de Funcionarios de CONADI (ANFUCO) con representación nacional
  - Asociación de funcionarios de CONADI del Norte (ACONORTE) con presencia en Iquique y Arica

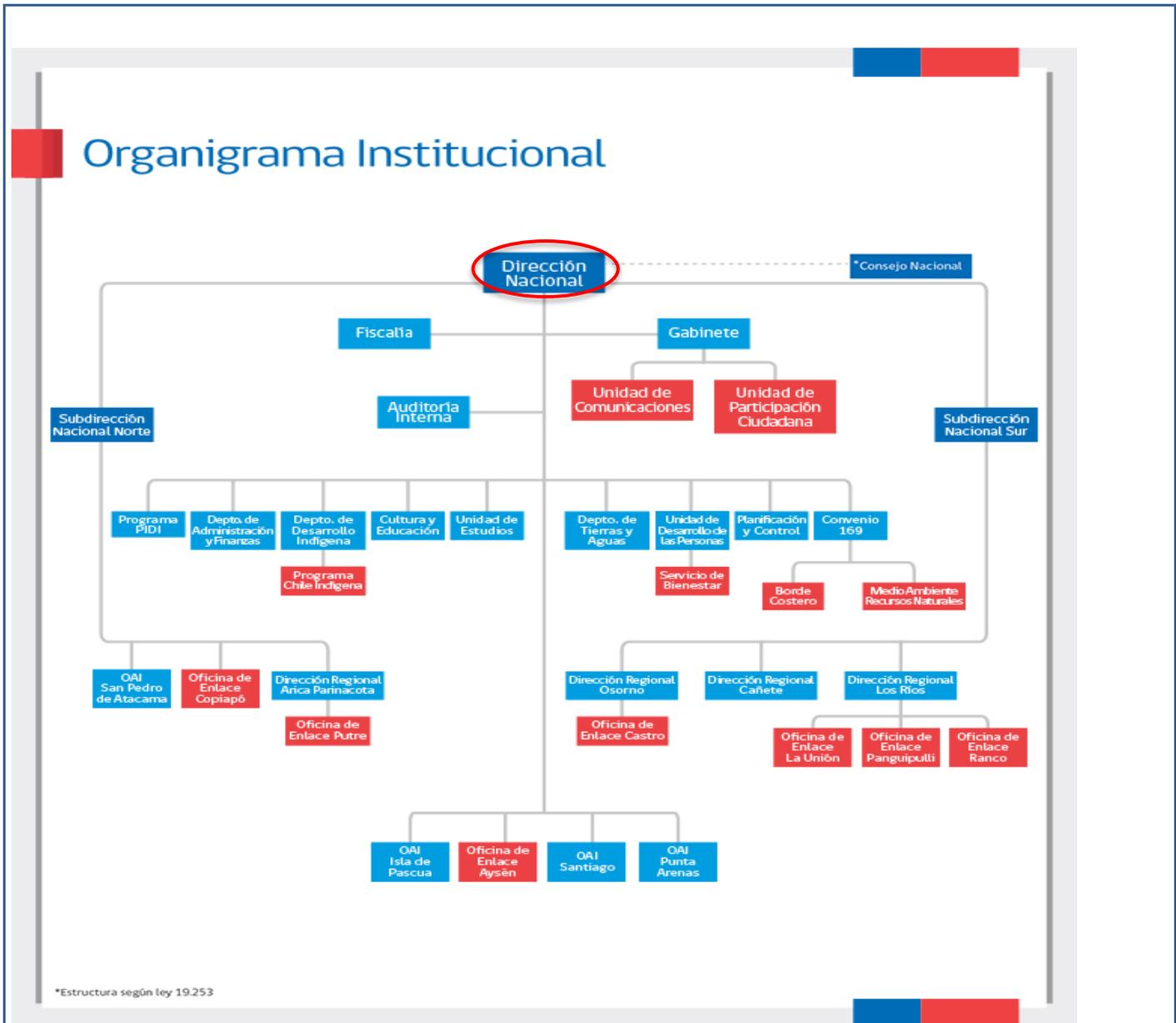
**Clientes Externos:**

- Ministerio de Desarrollo Social
- Gobiernos Regionales
- Servicios Públicos Nacionales
- Organizaciones, comunidades, familias y personas indígenas provenientes de ámbitos urbanos y rurales.
- Municipalidades.
- Organizaciones locales y de la sociedad civil, que tengan relación con la temática indígena.
- Personas indígenas y sus organizaciones de los 11 pueblos indígenas reconocidos por la Ley N° 19.253.

**Otros actores claves:**

- Parlamentarios
- Medios de comunicación
- Gremios
- Fondo para el desarrollo de los Pueblos Indígenas de América Latina de América Latina y el Caribe (FILAC), el Estado de Chile es miembro y ejerce su participación a través del Director/a Nacional de CONADI.
- Foro Permanente de las Naciones Unidas

### 3.4 ORGANIGRAMA



#### Cargos adscritos al Sistema

Los siguientes cargos están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director o Directora Nacional
- Fiscal
- Subdirector o Subdirectora Nacional Iquique
- Subdirector o Subdirectora Nacional Temuco
- Director o Directora Regional Valdivia
- Director o Directora Regional Osorno
- Director o Directora Regional Arica y Parinacota
- Director o Directora Regional Cañete

## 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 altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, 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.

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."

\* Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que 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 corresponde 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.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que

provenza 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 su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2025, 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.

- 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.