

DIRECTOR NACIONAL DE ARQUITECTURA¹
DIRECCIÓN DE ARQUITECTURA
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director Nacional de Arquitectura le corresponde liderar la gestión estratégica y operativa de la Dirección de Arquitectura, asegurando la provisión, desarrollo y conservación de la edificación pública y patrimonial del país, mediante la planificación, diseño, gestión, ejecución y seguimiento de proyectos propios y mandatados por otros organismos del Estado. Su gestión debe garantizar el cumplimiento de estándares de calidad, seguridad, sostenibilidad y oportunidad, contribuyendo al desarrollo nacional y regional, a la mejora de la calidad de vida de las personas y al fortalecimiento de la infraestructura pública al servicio del Estado.

Al asumir el cargo de Director Nacional de Arquitectura le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir la planificación y gestión estratégica de la cartera institucional, alineando estudios, diseños, proyectos y obras de edificación pública, conservación patrimonial y obras de arte con los objetivos ministeriales y las prioridades de inversión pública, asegurando su contribución al desarrollo territorial y al bienestar de las personas.
2. Dirigir el desarrollo de proyectos de edificación pública para servicios prioritarios del Estado, considerando propios como mandatados, definiendo criterios de pertinencia, alcance y estándares técnicos, promoviendo la calidad integral de las iniciativas en sus etapas de diseño, construcción, mejoramiento y conservación.
3. Gestionar la ejecución de los proyectos institucionales y de los organismos mandantes, velando por el uso eficiente de los recursos públicos, el cumplimiento de plazos, la calidad de las obras y la satisfacción de los requirentes, fortaleciendo la coordinación interinstitucional durante todo el ciclo de vida de las iniciativas.
4. Promover, coordinar y supervisar programas y proyectos de conservación, restauración y puesta en valor de edificaciones patrimoniales, contribuyendo a la protección del patrimonio público y a su utilización como activo para el desarrollo cultural, social y territorial del país.
5. Conducir la planificación y ejecución de iniciativas de arte público integradas a la infraestructura y edificación pública, asegurando su pertinencia territorial, calidad artística y aporte al espacio público y a la identidad cultural de las comunidades.
6. Desarrollar y consolidar mecanismos de coordinación y colaboración con organismos públicos, gobiernos regionales, municipios, instituciones académicas y actores privados, fortaleciendo la capacidad institucional para responder eficientemente a las demandas de infraestructura pública del Estado.

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

7. Dirigir la gestión del capital humano de la Dirección de Arquitectura, promoviendo la formación, especialización, desarrollo de competencias y fortalecimiento de equipos multidisciplinarios, con foco en la excelencia técnica, la innovación y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

8. Impulsar acciones orientadas al fortalecimiento de la gestión institucional, mejorando los procesos, sistemas de información, mecanismos de control y seguimiento de proyectos y mandatos, con énfasis en la oportunidad, eficiencia y transparencia de la gestión pública.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	23
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	348
Presupuesto que administra	M\$301.850.000

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 de manera eficiente la gestión de la cartera de proyectos de la Dirección de Arquitectura para la implementación de las políticas públicas en el ámbito de la edificación pública.	1.1 Implementar una metodología de gestión de proyectos a nivel nacional, orientada al fortalecimiento de las Direcciones Regionales como unidades operativas vinculadas a la institucionalidad de la región. 1.2 Implementar una metodología para el desarrollo de las consultorías de diseño a nivel nacional, con enfoque participativo y sustentable. 1.3 Instalar un tablero ejecutivo de seguimiento de proyectos críticos, con alertas sobre nudos de diseño, licitación, permisos, financiamiento, terrenos, modificaciones contractuales y recepción, activando medidas de escalamiento. Desarrollar un plan de conservación de infraestructura a nivel nacional.
2. Posicionar a la Dirección de Arquitectura como referente técnico, a fin de ampliar su cartera de proyectos mandatados.	2.1 Desarrollar un plan comunicacional dirigido a los clientes estratégicos tanto internos (otras direcciones del MOP) como externos (otras entidades públicas). 2.2 Liderar la estrategia de captación de nuevos proyectos mandatados. 2.3 Consolidar estándares técnicos y revisión temprana para proyectos complejos de edificación pública,

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

	patrimoniales y obras de arte.
3. Liderar la implementación de la política de gestión y desarrollo de personas, con el fin de fortalecer las capacidades técnicas, profesionales y de bienestar laboral de los equipos.	3.1 Fomentar la participación de los funcionarios en el Plan Estratégico de Gestión de Personas. 3.2 Diseñar y proponer un modelo de gestión que favorezca la integración de los equipos y el buen clima organizacional en pro de la eficiencia institucional.
4. Fortalecer la integridad y probidad en la gestión institucional del Servicio, mediante la implementación de mecanismos de prevención, control y monitoreo de riesgos, asegurando procesos transparentes, trazables y alineados a estándares éticos en la toma de decisiones y en la prestación de servicios.	4.1 Diseñar e implementar un sistema de gestión de integridad institucional que incorpore la identificación y mitigación de riesgos de probidad en los procesos críticos, el fortalecimiento de controles internos, la capacitación de funcionarios en estándares éticos y la promoción de una cultura organizacional basada en la transparencia y la rendición de cuentas.

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **1°C** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **80%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$7.955.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$6.871.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$10.123.000.-

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.

- 1.- Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de cinco años;
- o
- 2.- Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, más grado académico de Magíster o superior y experiencia profesional mínima de 5 años.

Fuente: Artículo Único del DFL N° 277 de 10 de noviembre de 2009 del Ministerio de Obras Públicas.

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 5 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias de gestión de proyectos arquitectónicos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en supervisión de contratos de construcción y/o gestión de proyectos de infraestructura pública y patrimonial. **

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

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

³ "Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de 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. 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.

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)	371
Presupuesto Anual	M\$301.850.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Servicio

Proveer y conservar edificación pública y patrimonial, mediante estudios, diseño, construcción, mejoramiento y conservación de proyectos propios o mandatados por otros organismos del Estado, resguardando estándares de calidad y seguridad, para contribuir al desarrollo del país y la calidad de vida de las personas.

Objetivos Estratégicos institucionales

1. Entregar edificación pública para servicios prioritarios del Estado, mediante proyectos propios y mandatos de otros organismos, con oportunidad, calidad y estándares técnicos. Desarrollar proyectos de edificación pública con estándares de calidad integral en diseño, construcción y conservación. Aumentar la satisfacción de los requirentes en la ejecución de proyectos de infraestructura pública a través de la entrega de infraestructuras que responda a sus requerimientos de forma eficiente y eficaz para su construcción y operación.
2. estándares técnicos. Desarrollar proyectos de edificación pública con estándares de calidad integral en diseño, construcción y conservación. Aumentar la satisfacción de los requirentes en la ejecución de proyectos de infraestructura pública a través de la entrega de infraestructuras que responda a sus requerimientos de forma eficiente y eficaz para su construcción y operación.
2. Mejorar la oportunidad en la gestión de mandatos de edificación pública durante el ciclo de vida de las iniciativas.

COBERTURA TERRITORIAL

La Dirección de Arquitectura del Ministerio de Obras Públicas dentro de su estructura orgánica presenta Divisiones y Unidades en el nivel central y Direcciones Regionales en todas las ciudades capitales de regiones, abarcando de este modo todo el territorio nacional a través de sus 16 Direcciones Regionales.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos

El Director Nacional de Arquitectura se relaciona internamente con el Director General de Obras Públicas, Subsecretario y Ministro, para informar respecto del avance de los objetivos planteados. Además debe coordinar con las autoridades del MOP todas las gestiones asociadas a la realización de los distintos proyectos de inversión cuando requieran de aprobaciones especiales.

A nivel regional, se relaciona con SEREMIS y Directores Regionales, tanto para conocer las directrices que deben orientar el quehacer de la Dirección como para la

aprobación de instancias administrativas vinculadas con los contratos de obras entre otras.

Además se relaciona directamente con:

Servicios del Ministerio de Obras Públicas: Se relaciona directamente a través de sus Directores para brindar apoyo en materia de proyectos de edificación pública, y coordina con ellos las gestiones de los trabajos conjuntos que deben realizar.

Funcionarios de la Dirección de Arquitectura:

Se relaciona para entregar lineamientos, objetivos de la Dirección. Evalúa y retroalimenta a las distintas unidades y personas. También recibe información respecto de los distintos temas y situaciones que afectan a los funcionarios.

La Dirección tiene dos asociaciones gremiales, ANFUDA y ANFADA, que agrupan la mayor cantidad de funcionarios, sin embargo también existen otras, de carácter transversal, con representación en el Servicio.

Clientes Externos

El Director Nacional de Arquitectura tiene como principales clientes externos a sus usuarios, entre los que se encuentran:

Ciudadanía: Es la beneficiada por los efectos de la construcción de la infraestructura de edificación pública, tales como las que se ejecutan en los sectores de Educación, Justicia, Salud, Deportes y Recreación y el sector patrimonial y cultural, entre otros, vinculando ellos en los procesos de desarrollo de los proyectos de inversión en sus distintas etapas, a través de los mandantes cuando corresponda, a objeto de poder entregar a los usuarios finales un producto que cumpla con los requisitos de uso de forma eficiente. Usuarios y usuarias de la infraestructura de edificación pública, que utilizan obras tales como Internados, Liceos, Escuelas, Estadios, Recintos Policiales, Oficina del Registro Civil, Médico Legal, Hospitales, Recintos del Servicio Nacional de Menores SENAME y Cárceles, Edificios Patrimoniales y de uso Cultural, entre otros.

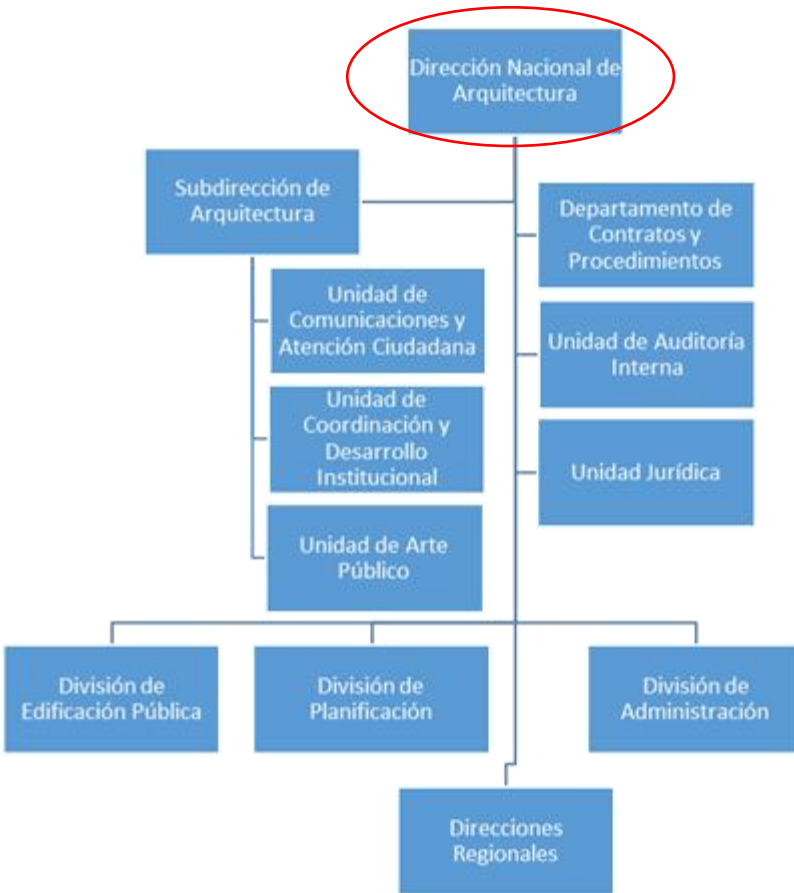
Comunidades organizadas: Se preocupa de coordinar, junto con el mandante, a través del desarrollo de los proyectos de inversión, la participación ciudadana.

Organismos y Empresas del Estado (Municipios, Gobiernos Regionales, Ministerios, Universidades del Consejo de Rectores, Consejo de Monumentos Nacionales, Comisión Nemesio Antúnez): se preocupa de brindar a los clientes que requieren de infraestructura pública, toda la gestión asociada a la contratación y administración de los contratos de los proyectos de inversión en sus distintas etapas, haciéndolos partícipes de su desarrollo y procurando entregar al cliente edificación que cumpla con los objetivos entregados por estos.

Organismos Internacionales (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO): se relaciona para poder entregar a dichos organismos información que pueda ser requerida en materia de edificación pública. Además puede requerir apoyo de estas instituciones en convenios de colaboración que sirvan para poder prestar apoyo técnico mutuo en estas materias.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



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

- Director Nacional
- Subdirector de Arquitectura
- Jefe División Planificación y Coordinación
- Jefe de División de Edificación Pública
- Jefe de División Administración

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no

hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los Jefes Superiores de Servicio, en virtud de lo dispuesto en el artículo 110 de la Ley N° 21.806 y las instrucciones vinculantes del Instructivo N° 16/2026 de la Contraloría General de la República, tienen el deber ineludible de someterse a un examen de detección de consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales. Esta obligación técnica y administrativa debe materializarse obligatoriamente al momento de asumir el cargo —pudiendo practicarse con anterioridad a la fecha de asunción efectiva de la respectiva autoridad y hasta los 30 días hábiles posteriores— y, de manera sucesiva, a través de controles periódicos efectuados al menos dos veces por cada año calendario. Dicho examen deberá ejecutarse mediante el análisis de una muestra biológica de pelo en laboratorios debidamente certificados, garantizando que los resultados sean de carácter público, en estricta observancia de los principios de probidad administrativa, transparencia e idoneidad exigibles para el ejercicio de la función pública. El incumplimiento de estas etapas del régimen de control no constituye una

facultad discrecional, sino una infracción objetiva a los deberes legales que puede acarrear la correspondiente responsabilidad administrativa conforme al ordenamiento jurídico vigente.

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.