

**DIRECTOR/A NACIONAL  
CORPORACIÓN NACIONAL DE DESARROLLO INDÍGENA - CONADI  
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL  
I NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de la Araucanía,  
Temuco

## **I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO**

### **1.1 MISIÓN DEL CARGO**

Al/A Director/a Nacional de la 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 las personas y comunidades indígenas, 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.

### **1.2 REQUISITOS LEGALES**

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: Artículo N° 40, Ley N° 19.882l.

### **1.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS**

Es altamente deseable poseer experiencia en materias relacionadas a la gestión o coordinación de programas o proyectos vinculados al ámbito del desarrollo social y/o económico, local o territorial en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará poseer experiencia en materias indígenas.

Se valorará poseer 5 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 18-01-2019

\*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. 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.

**1.4  
ÁMBITO DE  
RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen del cargo</b>	461 funcionarios/as
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 128.023.644.000.-

**II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO**

**2.1  
FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS  
DEL CARGO**

<p>Al asumir el cargo de Director/a Nacional de la Corporación, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Representar judicial y extrajudicialmente a la Corporación.</li> <li>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.</li> <li>3. Preparar el proyecto de presupuesto anual de la Corporación para su sanción por el Consejo.</li> <li>4. Ejecutar el presupuesto anual de la Corporación.</li> <li>5. Informar al Consejo sobre la marcha de las actividades de la Corporación y someter a su consideración los planes y proyectos específicos.</li> <li>6. Desempeñar las demás funciones generales o específicas necesarias para el logro de los objetivos de la Corporación. En caso de ausencia, el Director Nacional será subrogado por el Fiscal.</li> <li>7. Atender las contingencias y conflictos en donde tenga facultades resolutorias o bien en las que la jefatura superior le instruya.</li> <li>8. Mantener una adecuada interlocución con los clientes internos y externos de la Corporación.</li> </ol>
--

**2.2  
EQUIPO DE TRABAJO**

<p>El equipo de trabajo del/la Director/a Nacional está compuesto por 20 personas que tienen los siguientes cargos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 Jefe/a de gabinete</li> <li>• 1 Secretaria</li> <li>• 1 Fiscal</li> <li>• 1 Auditor/a Interno</li> <li>• 1 Jefe/a de Administración y Finanzas</li> <li>• 1 Jefe/a de Planificación y Control de Gestión</li> <li>• 1 Jefe/a de la Unidad de Desarrollo de las Personas</li> <li>• 1 Jefe/a de Tierras y Aguas y Indígenas</li> <li>• 1 Jefe/a de Desarrollo Indígena</li> <li>• 1 Jefe/a de Cultura y Educación</li> <li>• 2 Subdirectores/as Nacionales</li> <li>• 4 Directores/as Regionales</li> <li>• 4 Jefes/a de Oficinas de Asuntos Indígenas</li> </ul> <p>Entre las Jefaturas y funcionarios de la Corporación, se encuentran Abogados, Ingenieros Civil Industrial, Sociólogos, Antropólogos, Asistentes Sociales, Trabajadores Sociales, Planificadores Sociales, Ingenieros Comerciales, Contador</p>
---

Público y Auditor, Ingenieros en Administración Pública, Administrador Público, Técnico Administración de Empresas, Ingenieros Informáticos, Ingenieros Geomensores, Ingenieros Agrónomos, Veterinarios, Técnico Agrícola, Topógrafos, Ingenieros Forestales, Técnicos Forestales, Profesores de Educación Básica en Especialización en Educación Intercultural, Periodistas, Diseñadores Gráficos, Ingeniero Medio Ambiental y Recursos Naturales, Biólogo en Gestión de Recursos Naturales, Ingeniero en Gestión de Calidad y Ambiente, Ingeniero en Conservación de Recursos Naturales, Biólogos Marinos

### 2.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El/la Director/a Nacional, se relacionará con:

#### **Clientes Internos:**

- Subdirectores o Subdirectoras Nacionales
- Directores o Directoras Regionales
- Jefes de Oficinas de Asuntos Indígenas
- Consejeros y consejeras Nacional de la CONADI
- Comisionados de la Comisión de Desarrollo de la Isla de Pascua
- Jefaturas de Departamentos
- Asociaciones de funcionarios:

- Asociación Nacional de Funcionarios de CONADI (ANFUCO) con representación nacional: 349 afiliados
- Asociación de funcionarios de CONADI del Norte (ACONORTE) con presencia en Iquique y Arica: 26 afiliados

#### **Clientes Externos:**

- Ministerio de Desarrollo Social
- Intendencias 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 9 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

**2.4  
DESAFÍOS Y  
LINEAMIENTOS DEL  
CARGO PARA EL  
PERIODO \***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Promover y desarrollar la economía de los pueblos indígenas considerando aspectos pertinentes a las realidades socioculturales y productivas en el cual se enmarquen los distintos pueblos, creando y modificando programas que fortalezcan las iniciativas de los indígenas.</p>	<p>1.1. Promover proyectos alineados a los objetivos productivos del territorio indígena, incentivando inversiones en proyectos en asociación con comunidades indígenas.</p> <p>1.2. Apoyar desde el conocimiento del tema indígena a otras instituciones gubernamentales que desarrollen programas en pos de la comunidad indígena.</p> <p>1.3. Participar del Acuerdo Nacional por el Desarrollo y Paz en La Araucanía, en los ámbitos que les compete a la Corporación.</p>
<p>2. Evaluar la política de compras de tierras indígenas, generando instrumentos de apoyo al desarrollo sustentable de las mismas en colaboración con otras instituciones relacionadas a la materia.</p>	<p>2.1. Revisar, diseñar e implementar mejoras al proceso de compras de tierras indígenas considerando los antecedentes que pueda aportar el estudio que la Contraloría General de la República está realizando.</p> <p>2.2. Implementar en coordinación con otras instituciones gubernamentales instrumentos de apoyo desarrollo sostenible de las tierras indígenas.</p> <p>2.3. Coordinar con otras instituciones gubernamentales la generación de un plan de trabajo para posibles modificaciones a la ley indígena para potenciar el uso productivo de las tierras entregadas.</p>
<p>3. Promover más y mejores espacios de participación política, social y cultural de los pueblos indígenas a lo largo del país.</p>	<p>3.1. 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>3.2. Promover la creación de Institutos culturales indígenas mediante el apoyo financiero y técnico para la implementación de estos institutos a través del Fondo de Cultura y Educación de la CONADI.</p> <p>3.3. Apoyar y fortalecer espacios de autodeterminación definidos por los mismos pueblos, mediante el apoyo técnico y/o financiero para la generación de actividades participativas y apalancamiento de recursos públicos y/o privados.</p>

<p>4. Fomentar y promover programas que abarquen temas indígenas desde otras instituciones gubernamentales.</p>	<p>4.1. Apoyar a otros servicios del Estado que tengan políticas asociadas a comunidades indígenas como por ejemplo en temas culturales como la lengua y la medicina.</p> <p>4.2. Apoyar procesos de modificaciones a leyes con pertinencia indígena a las instituciones que así lo requieran.</p> <p>4.3. Participar en el cambio institucional en materia indígena respecto al próximo Ministerio Indígena, Consejos Indígenas y transformación de la CONADI.</p>
<p>5. Fomentar y promover buenas prácticas que fortalezcan la gestión de personas, con énfasis en un buen clima organizacional facilitando el logro de los objetivos institucionales. .</p>	<p>5.1. 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>5.2. Genera canales de participación de los funcionarios que permitan una adecuada retroalimentación en materias de orientaciones estratégicas y de clima organizacional.</p>

\*Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden 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 normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento”.

### III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

#### 3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA<sup>1</sup>

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b></p> <p>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></p> <p>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></p> <p>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>

<sup>1</sup> Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

**3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO\***

	<b>CRÍTICOA / COMPLEMENTARIA<sup>2</sup></b>
<p><b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <p>Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.</p>	<b>CRÍTICA</b>
<p><b>C2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <p>Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.</p>	<b>COMPLEMENTARIA</b>
<p><b>C3. GESTIÓN Y LOGRO</b></p> <p>Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.</p>	<b>CRÍTICA</b>
<p><b>C4. GESTIÓN DE REDES</b></p> <p>Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.</p>	<b>COMPLEMENTARIA</b>
<p><b>C5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b></p> <p>Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.</p>	<b>CRÍTICA</b>
<p><b>C6. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b></p> <p>Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.</p>	<b>COMPLEMENTARIA</b>
<p><b>C7. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b></p> <p>Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.</p>	<b>COMPLEMENTARIA</b>

\* De las 7 competencias requeridas, se definen 3 competencias críticas y 4 competencias complementarias que impactarán en las ponderaciones de la evaluación del candidato. En algunos casos se podrán definir 2 competencias críticas y 5 complementarios según se defina para cada concurso.

<sup>2</sup> Competencias Críticas: Son aquellas capacidades o competencias clave para el desempeño exitoso del cargo, y que no son susceptibles de desarrollar en el corto plazo.

Competencias Complementarias: Son aquellas capacidades o competencias que, aun siendo esenciales para el desempeño del cargo, estas podrán alcanzar el nivel de desarrollo deseado en el ejercicio de sus funciones en el corto-mediano plazo.

## IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 4.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	461 funcionarios/as
<b>Dotación de Planta</b>	36 funcionarios/as
<b>Dotación a Contrata</b>	425 funcionarios/as
<b>Personal a Honorarios</b>	85 funcionarios/as incluidos en la ley de presupuestos.  13 funcionarios/as contratados por la Corporación con recursos del convenio del Programa Generación de Microemprendimiento Indígena Urbano pertenecientes al subsistema Seguridades y Oportunidades (Chile Solidario), el cual se renueva cada año dependiendo de la disponibilidad presupuestaria del Ministerio de Desarrollo Social.
<b>Presupuesto Anual</b>	\$ 128.023.644.000.-

### 4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Corporación Nacional de Desarrollo indígena orienta su trabajo a los 9 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 y proteger los derechos de los pueblos originarios, para su reconocimiento en la sociedad y su desarrollo cultural, social y económico, a través de la coordinación del accionar del Estado y la ejecución de políticas y programas, en la perspectiva de resolver las necesidades de las comunidades y familias indígenas rurales y urbanas, con participación y pertinencia en la diversidad cultural y territorial.

#### Objetivos Estratégicos

- Promover y proteger los derechos y el patrimonio de los pueblos indígenas, impulsando modificaciones a la normativa vigente, para el cumplimiento pleno del Convenio 169, garantizando, mediante la información, el diálogo y mecanismos de consulta, su participación en las decisiones sobre las medidas legislativas y/o administrativas susceptibles de afectarles directamente.
- Coordinar y asesorar el trabajo intersectorial para mejorar la pertinencia cultural de la política pública y complementar recursos sectoriales y regionales, para financiar y ejecutar programas y proyectos que satisfagan las demandas de los pueblos indígenas y sus territorios.
- Desarrollar y ejecutar una política pública indígena y una oferta programática rural y urbana, que contribuyan integradamente al buen vivir, en sus aspectos económico, social y cultural, de las comunidades, familias, hombres y mujeres indígenas más vulnerables.
- Mejorar el acceso, cobertura, oportunidad y calidad del servicio entregado a los/as ciudadanos/as indígenas, en todos los espacios de atención, mediante la mejora continua de los procesos, la optimización de los recursos y el desarrollo capital humano institucional.



### **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 originarios: Ejecución de programas, subsidios y financiamiento de iniciativas para Comunidades y familias de pueblos originarios rurales y urbanos.

### **Clientes**

- Personas indígenas y organizaciones del pueblo Aymara.
- Personas indígenas y organizaciones del pueblo Atacameño.
- Personas indígenas y organizaciones del pueblo Colla.
- Personas indígenas y organizaciones del pueblo Diaguita.
- Personas indígenas y organizaciones del pueblo Quechua.
- Personas indígenas y organizaciones del pueblo Rapa-Nui.
- Personas indígenas y organizaciones del pueblo Mapuche.
- Personas indígenas y organizaciones del pueblo Yagán.
- Personas indígenas y organizaciones del pueblo Kawashkar.
- Instituciones Públicas

### **Contexto Interno**

El/la Directora/a Nacional se relaciona administrativamente con el Subdirector Nacional Norte y el Subdirector Nacional Sur, de quienes dependen las Direcciones Regionales del norte, y sur del país respectivamente. Dependen directamente del/la Director/a Nacional las Oficinas de Asuntos Indígenas de Santiago, Isla de Pascua y Punta Arenas. Si bien existen niveles jerárquicos distintos en los cargos mencionados con anterioridad, en la práctica cada una de las jefaturas indicadas funcionan con un mayor grado de horizontalidad, siendo el/la Directora/a Nacional el/la encargado/a de dar las directrices; toda vez que cada una de las Subdirecciones, Direcciones Regionales y Oficinas de Asuntos Indígenas constituye un centro de costo por separado.

El/la Director/a Nacional tendrá un equipo de trabajo asesor compuesto por la Fiscalía, Auditoría Interna y Gabinete, del cual depende el equipo de comunicaciones y la unidad de participación ciudadana, responsable de la correspondencia presidencial, la respuesta a la Cámara de Diputados y al Senado y de la plataforma de Ley del Lobby; sumado a lo anterior están las unidades de soporte, a saber la Unidad de Planificación y Control de Gestión, Unidad de Desarrollo de las Personas, Unidad del Convenio 169 y Unidad de Estudios y el Departamento de Administración y Finanzas.

La CONADI cuenta con el Fondo de Tierras y Aguas, el Fondo de Desarrollo Indígena y el Fondo de Cultura y Educación, los cuales tienen diversos programas ejecutables a través de concursos públicos, licitaciones públicas y privadas asignaciones con instituciones privadas y convenios con instituciones públicas,

según la Ley de compras públicas. Además, existe el programa Chile Indígena con el cual tiene inversión en las regiones de la Araucanía, Los Ríos y Los Lagos, extendiéndose a contar de 2019 a otras regiones del país.

Existe un Consejo Nacional de la CONADI, presidido por el/la Director/a Nacional, y compuesto por tres Consejeros Nacionales Indígenas designados por el Presidente de la República, cinco representantes de Subsecretarías de los siguientes Ministerios: Secretaría General de Gobierno, Ministerio de Desarrollo Social, Bienes Nacionales, Agricultura y Educación, y ocho representantes indígenas: cuatro Mapuche, un Aymara, un Atacameño, un Rapa Nui y un representante indígena con domicilio en el área urbana.

El Fiscal de la Corporación actúa como Ministro de Fe del Consejo Nacional.

Además existe la Comisión de Desarrollo de la Isla de Pascua que está integrada por un representante de los Ministerios de Desarrollo Social, Educación, Bienes Nacionales y Defensa Nacional; por un representante de la Corporación de Fomento de la Producción, otro de la Corporación Nacional Forestal y otro de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena; el Gobernador de Isla de Pascua; el Alcalde de Isla de Pascua, y por seis miembros de la comunidad rapa nui o pascuense elegidos de conformidad al reglamento que se dicte al efecto, uno de los cuales deberá ser el Presidente del Consejo de Ancianos. Presidirá esta Comisión el Gobernador y actuará como Secretario Técnico el Jefe de la Oficina de Asuntos Indígenas de Isla de Pascua.

En CONADI existen una Asociación Nacional de Funcionarios de CONADI (ANFUCO) con representación nacional, y la Asociación de Funcionarios de CONADI del Norte (ACONORTE) con presencia en Iquique y Arica.

### **Contexto Externo**

La Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, CONADI, creada el año 1994 por la Ley N° 19.253 que Establece Normas Sobre Protección, Fomento y Desarrollo de los Indígenas, es una institución descentralizada, sometida a la supervigilancia del Ministerio de Desarrollo Social.

La población indígena del país es de 1.585.680 personas correspondiente al 9,03% porcentaje respecto de la población total, siendo un 24,69% población rural y 75,31% población urbana.

El cargo del Director/a Nacional requiere de una constante coordinación interinstitucional, dado que las demandas de la población indígena son transversales a competencias de otros servicios públicos, pero que de igual manera son canalizadas a través de la CONADI, y en ese sentido debe mantener una interlocución con Intendentes/as, Subsecretarios/as, Jefes/as de Servicios y Parlamentarios/as.

Al ser un servicio público con un nivel central localizado en la Araucanía, mantiene una constante atención de los medios de prensa regionales sobre la Dirección Nacional, debiendo mantener un adecuado manejo con los medios de comunicación, tanto regional como nacional.

Durante el último tiempo, la institución ha trabajado en mejorar procesos internos que han sido observados por diversas auditorías internas, ministeriales y de Contraloría, tanto en sus licitaciones como concursos públicos. Dentro de ese trabajo, lo más importante ha sido la consolidación del concurso de tierras para indígenas (20a), mejorando los procesos de cruce de datos con Registro Civil, Registro Social de Hogares y Servicio de Impuestos Internos; además, se ha externalizado el proceso de revisión de antecedentes de los postulantes con el fin

de no sobrecargar a otras unidades de la Corporación y disminuir los tiempos de espera en la ejecución del mencionado concurso.

Además, desde el año 2015 la Contraloría Regional de la República ha tomado razón de las compras por restitución territorial (20b) con montos por sobre las 5.000 UTM, velando por un adecuado proceso administrativo de compra de inmuebles a favor de comunidades indígenas. En ambos procesos existe una alta demanda que es necesario planificar según los criterios indicados en el D.S. 395 y en las diversas glosas presupuestarias que puedan existir en los presupuestos de la Corporación, tanto en el ejercicio presupuestario actual como en eventuales modificaciones en leyes presupuestarias sucesivas.

**4.3  
DESAÍOS  
GUBERNAMENTALES  
ACTUALES PARA EL  
SERVICIO**

- Mejorar las condiciones de vida y apoyar la economía y productividad de los pueblos indígenas.
- Proteger y promover las prácticas culturales y medicina ancestral de los pueblos indígenas.
- Consolidar la libre manifestación de las creencias y espiritualidad de los pueblos indígenas.
- Promover mejores y más amplios espacios de participación política, social y cultural de los pueblos indígenas.
- Apoyar técnicamente la realización de las consultas indígenas que sean requeridas bajo el alero del D.S. 66 del Ministerio de Desarrollo Social.
- Establecer instrumentos de apoyo a las Áreas de Desarrollo Indígena para establecer un funcionamiento permanente.
- Evaluar la política de compras de tierras indígenas, generando instrumentos de apoyo productivo en colaboración con otras instituciones relacionadas a la materia
- Estudiar la situación de las tierras fiscales que ocupan los Pueblos Indígenas y cuyo traspaso está aún pendiente.
- Incentivar transversalmente la dimensión indígena en las políticas públicas.
- Desarrollar programas que mejoren y fortalezcan las capacidades productivas de los pueblos indígenas.
- Ayudar a disminuir la brecha de pobreza entre personas indígenas y no indígenas.

**4.4  
CARGOS DEL  
SERVICIO ADSCRITOS  
AL SISTEMA DE ADP**

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

**I Nivel Jerárquico**

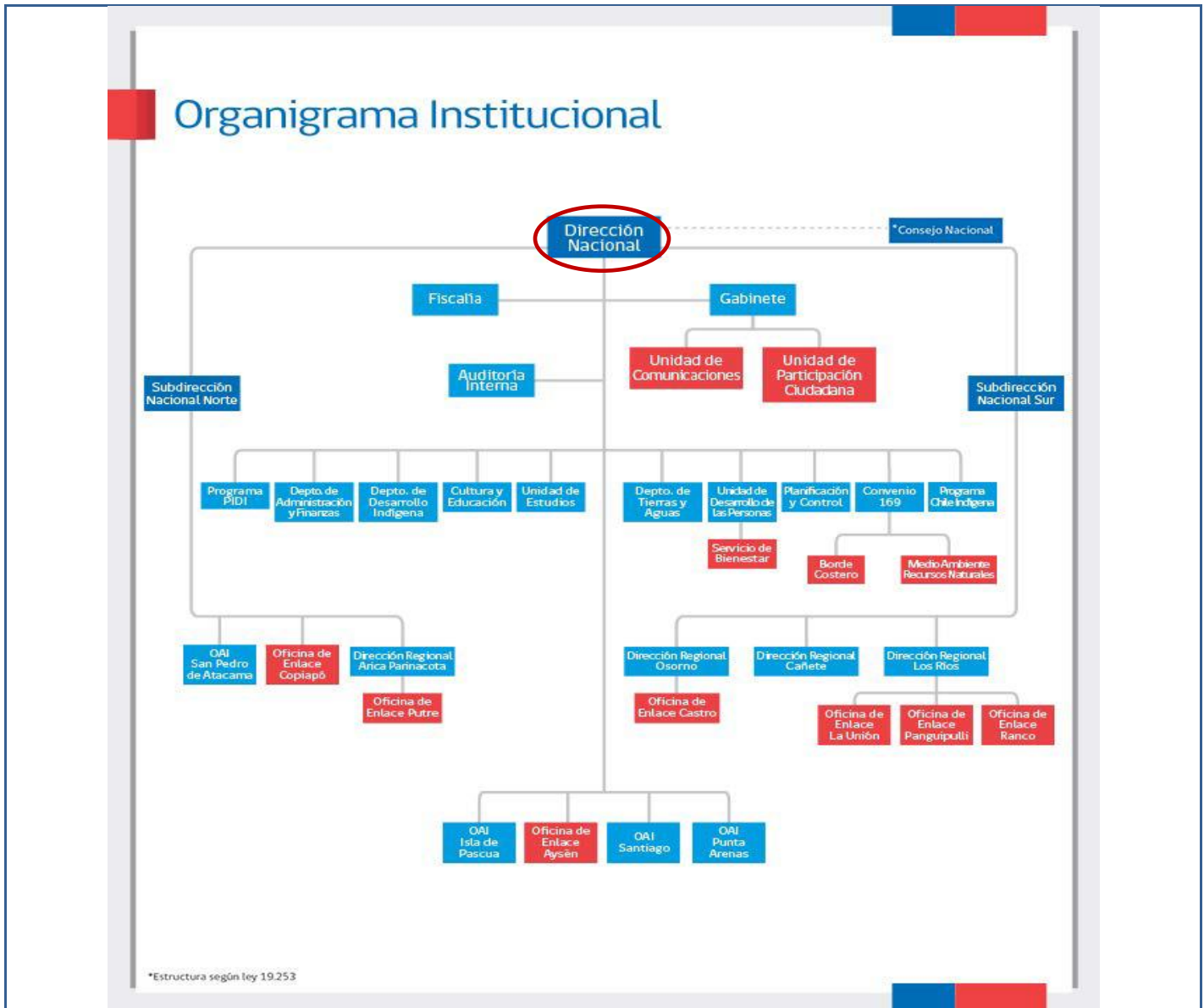
- Director Nacional

**II Nivel Jerárquico**

- Fiscal
- Subdirector/a Nacional
- Directores/as Regionales

Total: 08 cargos

## 5. ORGANIGRAMA



Los cargos que se relacionan directamente con el Director/a Nacional son los siguientes (S/Organigrama Institucional):

- Subdirección Nacional Norte
- Subdirección Nacional Sur
- Direcciones Regionales
- Fiscalía
- Gabinete
- Auditoría Interna
- Unidades Nacionales de Soporte (Unidad de Planificación y Control de Gestión; Unidad de Desarrollo de las Personas; Unidad del Convenio 169; Unidad de Estudios)
- Unidad de Cultura y Educación (de nivel nacional)
- Depts. (Administración y Finanzas; Departamento de Tierras y Aguas y Departamento de Desarrollo Indígena)
- Oficinas de Asuntos Indígenas de (Santiago, Isla de Pascua y Punta Arenas).

**5.4 RENTA**

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 **\$5.652.000.-** 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, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 72%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.556.844	\$2.560.928.-	\$6.117.772.-	\$4.944.579.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.448.802.-	\$3.923.137.-	\$9.371.939	\$7.120.192.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$5.670.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.541.323.-	\$2.549.753.-	\$6.091.076.-	\$4.925.998.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.433.281.-	\$3.911.962.-	\$9.345.243.-	\$7.105.295.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$5.652.000.-</b>

\***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

\*\***No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

\*\*\***La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base y hasta un 7,6% por desempeño institucional.

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.

## VII. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### 7.1 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

#### Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

#### El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

#### Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

#### Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

- a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
- b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
- c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley Nº 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL Nº 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

## **7.2 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS**

### Nombramiento

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

Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

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

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

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

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

Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

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

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

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

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

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

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

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

Los 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.”

#### 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 Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.