

DIRECTOR O DIRECTORA REGIONAL DE ARICA Y PARINACOTA¹
CORPORACIÓN NACIONAL DE DESARROLLO INDÍGENA – CONADI
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Arica y
Parinacota, Arica

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**



Al Director o Directora Regional, le corresponde dirigir y gestionar técnica y administrativamente los recursos de la Dirección Regional, de acuerdo a los lineamientos e instrucciones que entregue el Director Nacional, vigilando el cumplimiento de la normativa legal dentro del ámbito de su competencia y de los lineamientos internos del Servicio, en coordinación con autoridades y organismos pertinentes, de acuerdo a las realidades propias de la región.

Al asumir el cargo de Director o Directora Regional de Arica y Parinacota, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Proponer al Subdirector o Subdirectora Nacional de Iquique el presupuesto anual para la Dirección Regional.
2. Someter al Consejo Regional, por medio del Subdirector/a, la aprobación de planes y programas de desarrollo indígena para su ejecución en el ámbito de su jurisdicción.
3. Ejecutar los planes y programas aprobados por la Corporación en el ámbito de su jurisdicción.
4. Desarrollar y ejecutar convenios de colaboración y articulación con otros servicios públicos y privados de la región, orientados al desarrollo de alianzas estratégicas en beneficio de los/las usuarios/as.
5. Ejecutar y dar seguimiento oportuno a los programas institucionales, a los servicios de atención a usuarios/as y a las metas institucionales, entregando la información pertinente a la Dirección Nacional a través del uso eficiente de los softwares respectivos.
6. Velar por la calidad y oportunidad en la gestión administrativa, financiera y presupuestaria, conforme a la normativa legal vigente y lineamientos internos del Servicio.
7. Representar a la Corporación, en materias de su competencia, ante las autoridades públicas en su respectiva región.
8. Asumir la representación judicial o extrajudicial de la Corporación en el ámbito de su jurisdicción, con expresa autorización del Subdirector o Subdirectora Nacional de Iquique.
9. Desempeñar las demás funciones que la ley le asigna.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 13-06-2023
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. Marta Tonda

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	7
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	26
Presupuesto que administra	M\$4.026.477

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. Articular los procesos estratégicos internos de la CONADI al nivel regional, para la entrega de un servicio culturalmente pertinente.	1.1 Propiciar el mejoramiento del plan de articulación regional que permita alcanzar objetivos, metas, e indicadores definidos por la Institución. 1.2 Consolidar, a nivel regional, mecanismos de mejoramiento continuo que permitan el desarrollo de procesos internos en relación al cumplimiento de la normativa institucional y al adecuado uso de los recursos fiscales contribuyendo a la mejora de los estándares de calidad del servicio.
2. Liderar la ejecución de planes y programas institucionales, asegurando la entrega de las prestaciones para los y las usuarios/as definidos para la región.	2.1 Articular, desarrollar y ejecutar convenios de colaboración y alianzas estratégicas con el sector público y privado, para facilitar la entrega de las prestaciones institucionales y gestionar la oferta regional con pertinencia cultural. 2.2 Proponer mejoras al Subdirector/a Nacional respectivo del servicio en los procesos de ejecución de programas y servicios de atención a usuarios/as, así como de articulación con otros servicios, que permitan mejorar la calidad de la atención.

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

3. Liderar, en el ámbito regional, la gestión y desarrollo de los equipos de trabajo para el cumplimiento de sus funciones de manera oportuna y eficiente.	3.1 Alinear al equipo en la aplicación de las orientaciones estratégicas del Servicio promoviendo acciones que mantengan la coordinación entre las distintas Unidades Regionales y a la Subdirección Nacional de Iquique. 3.2 Establecer estrategias de trabajo, en conjunto con los y las funcionarios/as, que aseguren la continuidad del funcionamiento del servicio en situaciones de crisis o contingencia, en caso de ser necesario. 3.3 Asegurar el funcionamiento del equipo de la región, generando espacios de participación funcionaria para aportar a mejorar los servicios de la región y el clima laboral.
4. Lograr eficiencia y eficacia en la gestión administrativa, financiera y presupuestaria, conforme a la normativa legal vigente y lineamientos internos de la Corporación.	4.1 Supervisar, controlar, gestionar, ejecutar y optimizar la gestión de compras públicas. 4.2 Supervisar, controlar, gestionar, ejecutar y optimizar la gestión del Fondo de Tierras y Aguas. 4.3 Mejorar el control y el seguimiento de la ejecución financiera de los planes y programas.
5. Impulsar y desarrollar medidas que promuevan ambientes laborales que propicien la igualdad de género³ y no discriminación.	5.1 Implementar acciones que permitan mantener un buen clima laboral en la Dirección Regional a su cargo, de acuerdo a los lineamientos de la Dirección Nacional. 5.2 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en la Dirección Regional.

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

6. Fortalecer la gestión interna de la Dirección Regional a través del alineamiento estratégico y la transversalización del enfoque de género en el ejercicio de sus funciones.	6.1 Realizar un diagnóstico y evaluación de la situación actual en materia de gestión y desarrollo de personas para proponer al Subdirector Nacional un modelo de atención con perspectiva de género y derechos fundamentales.
---	--

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 **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **20%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.423.000.-** 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) **\$3.681.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.906.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina Fuente: Artículo N° 40, Ley N° 19.882 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: Artículo N° 40, Ley N° 19.882.

*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.

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 experiencia en materias relacionadas con pueblos indígenas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Asimismo, se requiere poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en desarrollo social y/o económico **

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años. Es un criterio excluyente.**

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

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 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.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

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.

C3. GESTIÓN DE REDES

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.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	459
Presupuesto Anual	\$137.249.279.000.-

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 y jóvenes 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 10 pueblos reconocidas por la Ley N° 19.253.

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

Las agrupaciones indígenas en la región de Arica y Parinacota, hasta la fecha son:

1) Según la encuesta CASEN 2020, la población indígena para la región de Arica y Parinacota es de 73.719 personas, lo que equivale a un 3,56% del total de la población indígena según esta misma encuesta (2.070.635).

2) En base al CENSO 2017, la población indígena en la región de Arica y Parinacota es de 78.883 personas, equivalente a un 3,6% del total de la población indígena en base al mismo CENSO (2.185.792 personas). Y de 35,7% en base al total de la propia población regional (220.921 personas)

Por otro lado, es necesario tener en cuenta a las personas que tienen "calidad indígena", que es el reconocimiento formal como perteneciente a uno de los 10 pueblos indígenas por parte del Estado en base a la ley 19.253.

La cantidad de calidades entregadas (aprobadas) hasta la fecha para la región de Arica y Parinacota es de 58.833, equivalente a un 4,6% de todas las calidades entregadas a nivel nacional (1.272.952)

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El Director o Directora Regional de Arica y Parinacota se relacionará con:

Internamente

- Jefes y Jefas de Oficinas de Asuntos Indígenas
- Consejeros y Consejeras Nacional de la CONADI
- Asociación de Funcionarios y Funcionarias
- Jefaturas de Departamentos

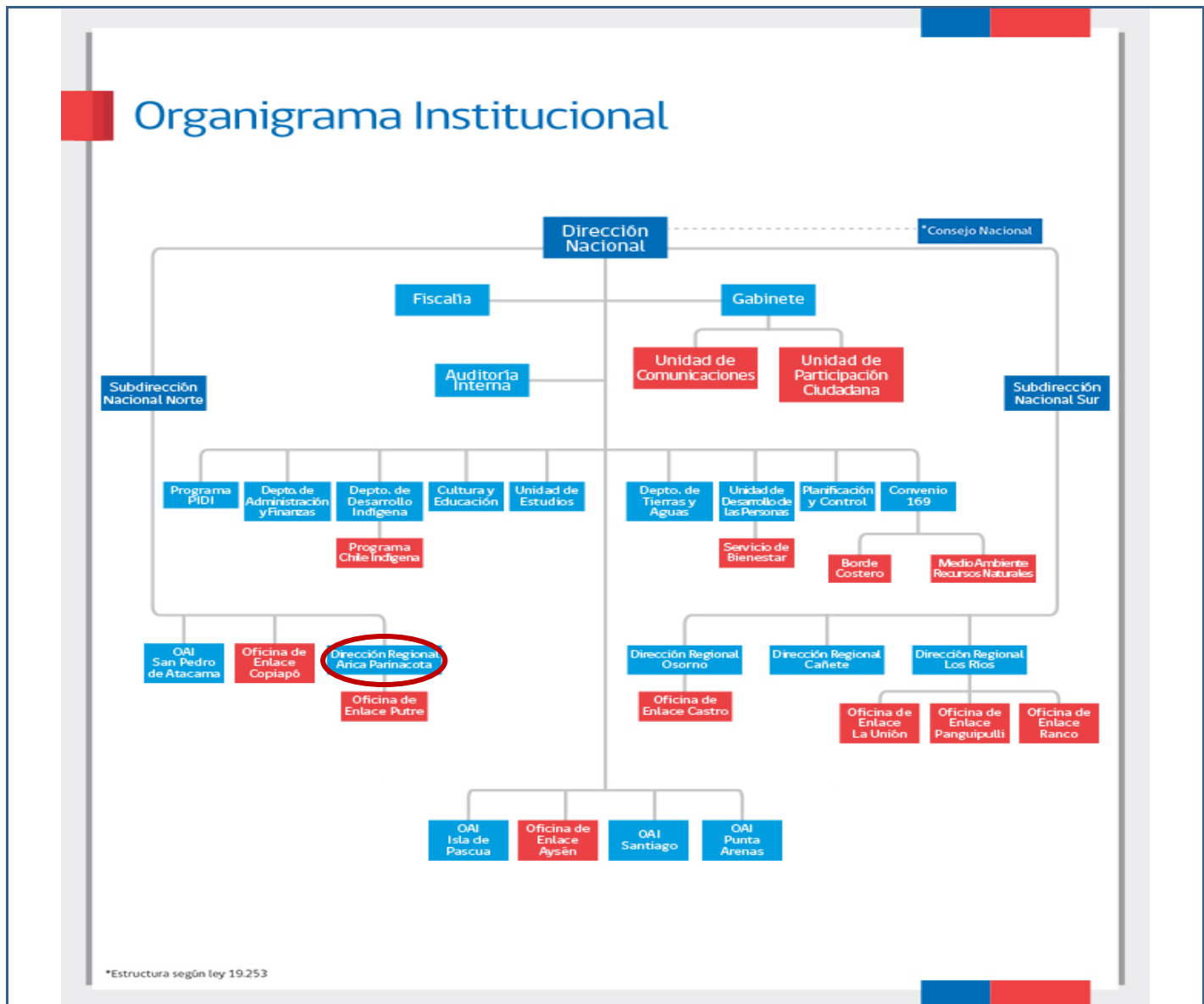
Externamente

- 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 10 pueblos indígenas reconocidos por la Ley N° 19.253.
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia
- Gobernaciones Regionales y Delegaciones Provinciales.
- Servicios Públicos Regionales

Otros actores claves:

- Parlamentarios y Parlamentarias
- Medios de comunicación
- Gremios

3.4 ORGANIGRAMA



Cargos adscritos al Sistema

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

- Director/a Nacional
- Fiscal
- Subdirector/a Nacional Iquique
- Subdirector/a Nacional Temuco
- Director/a Regional Valdivia
- Director/a Regional Osorno
- Director/a Regional Arica y Parinacota
- Director/a Regional Cañete

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE 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 a la interesada o 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/a nombrado en fecha reciente.

Si el directivo o directiva designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro u otra 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 y funcionarias 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 y directivas públicas, 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 y funcionarias.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos y directivas públicas 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 y funcionarias 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/a o consejero/a no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, las y 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/as 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/as o consejeros/as, 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/a o consejero/a 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 25 de la Ley N° 21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, disposición que establece que determinados funcionarios/as y autoridades, 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 su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2024, 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/la alto/a 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/las 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/las 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/las Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los/las Directores/as 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/as 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/la 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/las 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.

