

FISCAL¹
CORPORACIÓN NACIONAL DE DESARROLLO INDÍGENA — CONADI
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de La Araucanía,
Temuco

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

El Fiscal deberá velar por la legalidad de los actos administrativos de la institución, resguardando que se realicen de acuerdo con la normativa vigente; brindando asesoría jurídica permanente a la Dirección, Subdirecciones, Direcciones Regionales y Oficinas de Asuntos Indígenas y a los Departamentos y Unidades de la Corporación, en todas aquellas materias legales y reglamentarias relacionadas con el funcionamiento de la Institución y con la toma de decisiones.

Además, cuando corresponda, deberá asumir la defensa de los intereses de la Institución ante los Tribunales.

Funciones específicas:

- 1.- Coordinar y atender los requerimientos y consultas jurídicas emanadas al interior de la Corporación, entregando respuestas oportunas a los usuarios internos, entre otros.
- 2.- Evaluar los actos administrativos y formular observaciones en su caso.
- 3.- Velar por la juridicidad y legalidad de los actos administrativos a nivel institucional, supervisando que las acciones y actos administrativos se enmarquen en el ordenamiento jurídico vigente.
- 4.- Asumir la representación de CONADI, por delegación del Director Nacional en aquellas materias que conozcan los tribunales de Justicia relacionadas con materias propias de la Institución, así como representar a la Corporación ante los demás Tribunales y ante los organismos administrativos cuando se requiera.
- 5.- Subrogar al Director Nacional.
- 6.- Actuar como Ministro de fe y secretario de la Dirección Superior del servicio representado por el Consejo Nacional de la Corporación, participando en la ejecución de las funciones de éste.
- 7.- Realizar el control de la legalidad de los procedimientos sumariales que disponga la autoridad.
- 8.- Mantener actualizada la normativa aplicable a la Corporación.
- 9.- Ejecutar acciones relacionadas con la aplicación de la Ley N° 20.285 sobre Acceso a la Información Pública y Ley 20.500 sobre temas vinculados a la participación ciudadana y de la ley 20.730 sobre lobby.
- 10.- Ejecutar, controlar y velar por el desempeño eficiente y eficaz del personal a su cargo, manteniendo un alto estándar en la gestión.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 12-05-2026
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carmen Soza del Río

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	10
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

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. Resguardar eficaz y eficientemente la legalidad de los procedimientos administrativos institucionales con el objetivo de contribuir a la simplificación y agilización de la operación del Servicio.	<p>1.1 Ejercer la revisión jurídica y control de legalidad de la totalidad de las actuaciones conducentes al funcionamiento de la institucionalidad.</p> <p>1.2. Generar una estrategia para ejecutar los planes y programas de la Corporación en sus aspectos jurídicos.</p> <p>1.3. Proponer y coordinar procesos de modificaciones de los programas para los pueblos indígenas.</p>
2. Propender a un mejoramiento en la gestión de los procesos que lidera y participa la Fiscalía y en particular, el cumplimiento oportuno de los plazos en su proceso de revisión jurídica de los antecedentes presentados por sus usuarios.	<p>2.1 Generar una estrategia que permita optimizar los procesos de gestión de la Fiscalía, permitiendo resolver obstáculos y nudos críticos.</p> <p>2.2 Mejorar los tiempos de respuesta en la elaboración y tramitación de los informes y/o visaciones que le competen.</p> <p>2.3 Generar lineamientos que permitan la uniformidad de criterios jurídicos en la CONADI y todos sus órganos dependientes (Subdirecciones Nacionales, Direcciones Regionales y Oficinas Locales), especialmente en los informes jurídicos que, de acuerdo a la ley 19.253 debe emitir la Corporación.</p>
3. Resguardar el cumplimiento de la legislación y reglamentos aplicables a la Corporación, promoviendo la actualización permanente de los funcionarios de fiscalía, de los diferentes departamentos y unidades, así como de los abogados de Unidades Jurídicas de las direcciones	<p>3.1 Generar y aplicar un plan que permita mantener actualizada la normativa aplicable a la Corporación.</p> <p>3.2 Diseñar y ejecutar un plan de trabajo permanente con los abogados del nivel regional, como también encargarse de</p>

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

regionales y programa de Defensa Jurídica para Indígenas.	su seguimiento, velando por el desempeño eficiente y eficaz del personal a su cargo para fines de consolidar la certeza jurídica en las decisiones institucionales.
4. Liderar el seguimiento, análisis y coordinación respecto de las materias jurídicas vinculadas a reformas o proyectos que sean aplicables a la Corporación y materias indígenas.	<p>4.1 Efectuar la coordinación, seguimiento y análisis de las materias jurídicas vinculadas con proyectos de ley y normas reglamentarias que sean aplicables a la Corporación con la autoridad competente.</p> <p>4.2 Efectuar la coordinación, en el ámbito de su competencia, con los organismos de supervisión y control vinculados a la función pública que ejerce la Corporación.</p> <p>4.3 Proponer medidas a la autoridad de la Corporación sobre los aspectos de coordinación a su cargo.</p>
5. Resguardar la correcta aplicación de la normativa en los procesos de investigación sumaria y sumarios administrativos, de manera de controlar estos procesos y resguardar la legalidad de los mismos.	<p>5.1 Resguardar la formalización de inicio de los procesos disciplinarios instruidos por la Jefatura de Servicio oportunamente.</p> <p>5.2 Llevar el registro y seguimiento de las investigaciones sumarias y sumarios administrativos de la institución, tendiendo a la optimización de los plazos de estos procesos.</p> <p>5.3 Visar oportunamente las investigaciones sumarias y sumarios administrativos de la institución.</p> <p>5.4 Actualizar el procedimiento para la ejecución de los procesos disciplinarios de manera tal que cualquier funcionario pueda ejecutarlo.</p>
6.- Propender al desarrollo laboral de las personas a su cargo, mejorando y/o potenciando las competencias profesionales y promoviendo ambientes laborales saludables.	6.1 Asegurar el levantamiento de necesidades de capacitación de su equipo a cargo, en temáticas de su competencia.

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 **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **40%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.918.000.-** 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) **\$5.037.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.680.000.-

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 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.

Título de Abogado y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Experiencia en asuntos indígenas.*

Fuentes Legales: Artículo Cuadragésimo de la Ley N°19.882 y artículo 52 de la Ley N° 19.253.

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 de derecho administrativo, 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**:

- Derecho público
- Experiencia en tramitación judicial y litigación

*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
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</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>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</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>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</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>

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
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>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.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.</p>
<p>C3. GESTIÓN DE REDES</p> <p>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.</p>
<p>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.</p>
<p>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</p> <p>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.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	460
Presupuesto Anual	\$144.772.822.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Corporación Nacional de Desarrollo indígena orienta su trabajo a los 11 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 diversos programas que fomentan su desarrollo.

Misión

Promover, coordinar y ejecutar, en su caso, 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.

Objetivos Estratégicos

- Disminuir el déficit de tierras y aguas mediante la constitución de derechos de propiedad para mujeres, hombres, familias y comunidades de pueblos indígenas.
- Aumentar el conocimiento de las lenguas indígenas en niños, niñas y adolescentes, mediante la implementación de estrategias de revitalización lingüística en establecimientos educacionales.
- Aumentar el acceso a activos productivos mediante el financiamiento de iniciativas económicas para mujeres, hombres, familias y comunidades de pueblos indígenas.
- Aumentar las oportunidades para el desarrollo integral de familias y organizaciones indígenas urbanas, mediante la implementación de programas y/o subsidios orientados, preferentemente, al desarrollo productivo, comercial y sociocultural.
- 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.

- Sistema de información de la realidad indígena, diseño de política pública y programas de desarrollo para los pueblos indígenas.
- Coordinación intersectorial, territorial y complementariedad para el accionar del Estado y mejorar los distintos programas y servicios destinados a la población indígena del país.
- 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 indígenas rurales y urbanos.

Usuarios Estratégicos

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

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

Cobertura Territorial:

La Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, está compuesto por el Nivel Central con sede en la ciudad de Temuco, en el que se encuentra la Dirección Nacional.

También cuenta con 2 Subdirecciones: La Subdirección Nacional Iquique ubicada en la región de Tarapacá, de la cual depende la dirección regional de Arica y Parinacota y la oficina de asuntos indígenas de San Pedro de Atacama; y la Subdirección Nacional Temuco, ubicada en la región de La Araucanía, de la cual depende las Direcciones Regionales de Cañete, Los Ríos y Osorno.

Asimismo, cuenta con Oficinas de Asuntos Indígenas ubicadas en Santiago, Isla de Pascua y Punta Arenas.

Para las regiones en las cuales no existe cobertura mediante las unidades operativas mencionadas anteriormente, se han creado oficinas de enlace, en Copiapó y Coyhaique, las cuales se encargan de coordinar la inversión, y en el Maule y Coquimbo existe una oficina de atención.

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.

En base a CENSO 2024 la población indígena del país es de 2.105.863 personas, correspondiente al 11,5% de la población total, siendo 22,68% (477.580) población rural y 77,32% (1.628.283) población urbana.

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, desde el año 2015 la Contraloría Regional de la República ha tomado razón de las compras de tierras (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.

Contexto Interno:

El Fiscal tendrá un equipo de trabajo compuesto por abogados, técnicos y administrativos dependientes de la Unidad de Fiscalía, con directa relación con las unidades de Auditoría Interna y Dirección, 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, Fondo de Desarrollo Indígena, Fondo de Tierras y Aguas y la unidad de Cultura y Educación.

CONADI cuenta con el Fondo de Tierras y Aguas, el Fondo de Desarrollo Indígena y la unidad de Cultura y Educación, los cuales tienen diversos programas ejecutables a través de concursos públicos, asignaciones con entidades y convenios con instituciones públicas. Además, existe el programa Chile Indígena que en su Fase II trabaja con comunidades rurales de las regiones Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Biobío, La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos; desarrollándose un plan piloto con asociaciones urbanas indígenas de la Región Metropolitana.

Existe un Consejo Nacional de la CONADI, presidido por el Director 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.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El Fiscal, se relacionará con:

Clientes Internos:

Director Nacional
Subdirectores Nacionales
Directores Regionales
Jefes de Oficinas de Asuntos Indígenas.
Consejeros y consejeras Nacionales de la CONADI
Asociación de Funcionarios: ANFUCO y ACONORTE
Jefaturas de Departamentos y/o Unidades

Clientes Externos:

Ministerio de Desarrollo Social y Familia
Delegaciones Presidenciales
Gobernaciones
Servicios Públicos Nacionales y Regionales
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.
Conservadores de Bienes Raíces y Notarios.

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

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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