

**DIRECTOR NACIONAL  
INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO – INDAP  
MINISTERIO DE AGRICULTURA  
I NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES  
DEL CARGO**

Al Director Nacional del Instituto de Desarrollo Agropecuario –INDAP- le corresponde gestionar y coordinar los procesos institucionales que contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos y al logro de las metas institucionales, conforme a los lineamientos del Ministerio de Agricultura para fomentar y potenciar el desarrollo de la pequeña agricultura, mejorando la calidad de vida de los habitantes rurales.

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

1. Proponer y ejecutar la planificación estratégica y lineamientos de políticas públicas del ministerio e institucionales relacionadas fundamentalmente a promover el desarrollo de las actividades silvoagropecuarias que realizan los pequeños productores agrícolas campesinos y sus organizaciones.
2. Lograr un adecuado balance en la gestión y ejecución del presupuesto asignado, para el cumplimiento eficiente de los objetivos y desafíos institucionales.
3. Liderar la gestión institucional mediante el análisis permanente del impacto, monitoreo y evaluación de los programas institucionales y los que imparta el ministerio.
4. Fomentar las capacidades y competencias, así como el desarrollo de nuevas capacidades de los campesinos y campesinas y sus organizaciones, que posibilite transitar hacia sistemas productivos eficientes y comercialmente rentables con pertinencia en la asistencia técnica e inclusión financiera.
5. Mantener y fortalecer los sistemas de información que permitan gestionar, tramitar, medir y monitorear el cumplimiento de compromisos Institucionales y del ministerio, retroalimentando a las diferentes unidades demandantes de datos e información.
6. Impulsar la articulación e integración de la oferta programática del Servicio, para el adecuado y oportuno desarrollo de programas, iniciativas y proyectos institucionales, con especial énfasis en la innovación, coordinación intersectorial e interinstitucional.
7. Fortalecer y modernizar la organización en cuanto a su estructura, funciones y gestión, promoviendo permanentemente el desarrollo y ambiente de las personas que trabajan en ella.
8. Reportar información oficial del servicio en materia de gestión pública cuando se le solicite. Promover la realización de estudios que apoyen la toma de decisiones y el cumplimiento de las definiciones estratégicas.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 09-06-2026

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	7
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	1.605
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$ 411.316.153

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO**

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Diseñar una estrategia institucional que considere el fortalecimiento integral del desarrollo económico rural para la AFC, además de intervenciones diferenciadas según territorio, perfil de usuarios (as) y etapa de desarrollo productivo.	<p>1.1 Construir un plan de desarrollo económico para la AFC, que considere prioridades territoriales, perfiles y estrategias diferenciadas por macro zonas.</p> <p>1.2 Implementar acciones específicas que aborden la realidad de la agricultura familiar campesina de fronteras y zonas aisladas.</p>
2. Liderar el proceso de fortalecimiento de los programas y servicios de INDAP, con un enfoque descentralizado y acorde a las transformaciones tecnológicas y digitales, que den respuestas a los cambios del entorno.	<p>2.1 Analizar e implementar mejoras en las políticas, planes y programas del servicio, acorde a los lineamientos ministeriales y de la institución.</p> <p>2.2 Evaluar y proponer mejoras a los sistemas informáticos y de gestión interna, incorporando tecnologías y nuevos modelos, que permitan entregar un mejor acceso y respuesta a la población usuaria.</p>
3. Fortalecer las capacidades de la institución, definiendo líneas de intervención asociadas a gestión del agua, adaptación climática e incremento del valor agregado a la intervención de INDAP, en términos económicos, sociales y tecnológicos de la AFC.	<p>3.1 Implementar iniciativas y acciones de fortalecimiento de programas que promuevan la eficiencia hídrica y energética.</p> <p>3.2 Revisar y fortalecer programas institucionales que potencien el uso del suelo agrícola, orientándolos a lograr mayor sostenibilidad en el tiempo de la AFC.</p> <p>3.3 Desarrollar y/o fortalecer alianzas estratégicas y articulaciones público privadas, que contribuyan a construir capacidades económicas, comerciales y mayor generación de empleo en la AFC.</p>

\* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

## 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 **83%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$7.703.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$6.653.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$9.801.000.-**

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES \*

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.

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Inciso final del Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 5 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en desarrollo rural y/o fomento productivo en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

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

- Desarrollo Territorial y Transferencia tecnológica
- Servicios de Asesoría Técnica en temáticas silvoagropecuarias en pequeña agricultura.
- Programas de inversión predial y asociativa

**\*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.**

\*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.

## 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

#### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

#### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

#### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

## 2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

### COMPETENCIAS

#### C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, identificando oportunidades, evaluando su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

#### C2. GESTIÓN Y LOGRO

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.

#### C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con actores externos claves para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

#### C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

#### C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de

iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	1.612
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$ 411.316.153

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Instituto de Desarrollo Agropecuario creado el 27 de noviembre de 1962, es un Servicio dedicado a proporcionar apoyo a la agricultura familiar campesina.

Es un servicio descentralizado del Ministerio de Agricultura y desconcentrado en regiones, con personalidad jurídica, patrimonio y capacidad para adquirir, ejercer derechos y contraer obligaciones.

##### **Misión Institucional**

Contribuir al desarrollo rural sostenible e inclusivo, fortaleciendo la Agricultura Familiar Campesina, sus integrantes y sus organizaciones, mediante acciones integrales, tendientes a fortalecer el desarrollo social, cultural, productivo y ambiental, de mujeres, hombres, jóvenes y pueblos originarios en los territorios, con énfasis en la sostenibilidad, agricultura ecológica, seguridad y soberanía alimentaria y nutricional.

##### **Visión Institucional**

Ser un servicio moderno e innovador, que posibilite dar respuesta a los desafíos estructurales y emergentes de los distintos subgrupos de la Agricultura Familiar Campesina, así como de sus comunidades rurales e indígena, integrando en su accionar el enfoque de género, territorial, ecológico y participativo en la definición de las acciones y su implementación.

##### **Objetivos Estratégicos Institucionales**

1. Contribuir al desarrollo rural sostenible en los territorios, a través del fortalecimiento de los diferentes subgrupos de la Agricultura Familiar Campesina, colaborando con ello, a mejorar la calidad de vida de las comunidades rurales.

2. Impulsar la generación de capacidades, promover el emprendimiento y el desarrollo de los sistemas productivos agropecuarios, agroecológicos y/u orgánicos, en conjunto con las actividades conexas de los pequeños agricultores de la Agricultura Familiar Campesina, mediante la entrega de un sistema de asistencia técnica y financiamiento (incentivos y créditos), que los conduzca a generar de forma competitiva, sostenible y diversificada, productos orientados a satisfacer las necesidades de las y los consumidores.

3. Promover planes, políticas, programas, iniciativas, proyectos e instrumentos, con enfoque sostenible y territorial, que acerquen a los pequeños agricultores de la Agricultura Familiar Campesina al mercado, impulsando la producción limpia,

comercialización justa, economía circular, reducción de pérdidas y desperdicio de alimentos.

4. Incentivar la asociatividad y cooperativismo en los pequeños productores y campesinos de la Agricultura Familiar Campesina, de manera de propiciar la generación de economías de escala y circular, aumento de su productividad, gestión sostenible de los recursos naturales y la biodiversidad, y que posibilite con ello, mejorar su inserción competitiva en los mercados formales, así como también en los diferentes canales dinámicos de comercialización.

5. Impulsar la adopción de tecnologías apropiadas por parte de los pequeños productores y campesinos, tanto en las actividades silvoagropecuarias como conexas, de manera de posibilitar el acceso, conservación y optimización del aprovechamiento del agua, contribuyendo a la mitigación y adaptación al cambio climático (déficit hídrico, riesgos agroecológicos, disminución de la sequía) mediante soluciones convencionales y basadas en la naturaleza del sector agrícola.

6. Modernizar la gestión organizacional del INDAP, incorporando el diseño e implementación de mecanismos de control, evaluación, transparencia y mejoramiento continuo de sus procesos, posibilitando con ello, la mejora en los resultados de sus programas institucionales

#### **Productos Estratégicos Institucionales**

1. Asistencia Técnica y Capacitación
2. Inversiones
3. Riego
4. Sustentabilidad de los suelos y mitigación del fenómeno de cambio climático
5. Servicios Financieros
6. Representación y participación de la agricultura familiar campesina

#### **Cobertura Territorial**

El Instituto de Desarrollo Agropecuario es un Servicio dedicado a proporcionar apoyo a la agricultura familiar y busca ser una Institución que entregue un servicio de excelencia a sus usuarios/as, mejorando los resultados en el cumplimiento de la misión institucional, logrando que ellos alcancen una mayor competitividad y se inserten sustentablemente en los mercados, nacionales e internacionales.

Está presente en todas las regiones del país a través de sus 16 direcciones regionales, 114 agencias de áreas y 22 oficinas de área.

### **3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS**

Los principales clientes internos son:

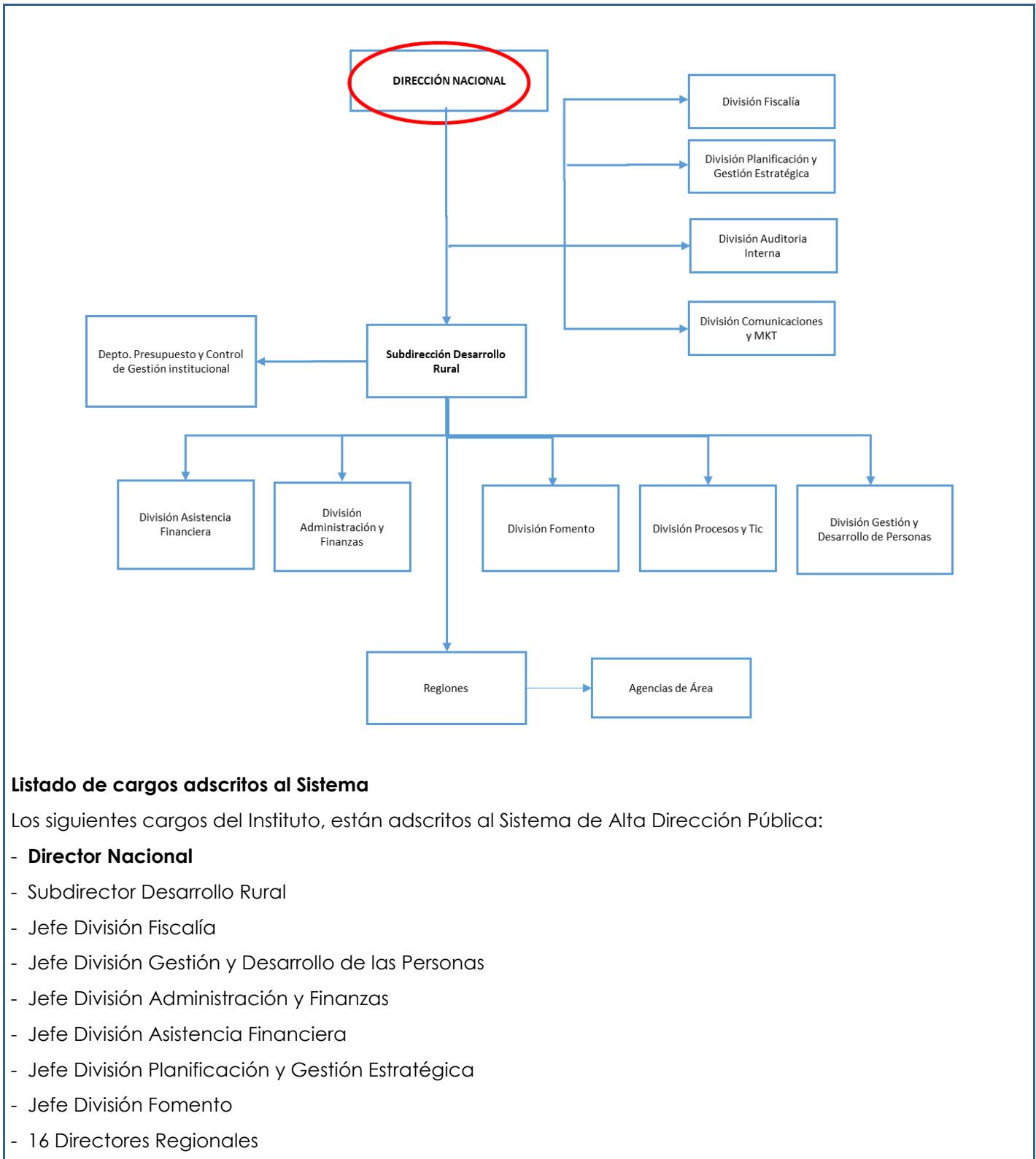
- Subdirección Nacional: Asesora jurídicamente en el ejercicio de sus funciones y atribuciones y en la emisión de actos resoluciones y procedimientos.
- Directores Regionales: apoya técnicamente el rol de asesoría de abogados regionales.
- Jefaturas de División: asesora jurídicamente en el ejercicio de sus funciones y tareas a las Jefaturas de Divisiones.
- Comités de Trabajo: integra equipos de trabajo interdisciplinarios a los que sea convocado.
- Abogados Regionales: uniforma y emite directrices y orientaciones técnicas en materias de aplicación normativa.

Los principales clientes externos son:

- Usuarios, beneficiarios y sus organizaciones. Ante ellos debe representar los intereses jurídicos de la institución; apoyar y asesorar para una adecuada aplicación de instrumentos y servicios del Instituto de Desarrollo Agropecuario, INDAP.
- Ministerio de Agricultura y otros Servicios Públicos del Agro. Tiene que representar intereses jurídicos del Instituto de Desarrollo Agropecuario, e integrar equipos de trabajo al que sea convocado.

Contraloría, Tribunales y otras entidades fiscalizadoras del Estado. Responder, en nombre del Director de INDAP, sus requerimientos y directrices.

### 3.4 ORGANIGRAMA



#### Listado de cargos adscritos al Sistema

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

- **Director Nacional**
- Subdirector Desarrollo Rural
- Jefe División Fiscalía
- Jefe División Gestión y Desarrollo de las Personas
- Jefe División Administración y Finanzas
- Jefe División Asistencia Financiera
- Jefe División Planificación y Gestión Estratégica
- Jefe División Fomento
- 16 Directores Regionales

#### IV. 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, 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 Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios regidos por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen la remuneración correspondiente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los Jefes Superiores de Servicio, en virtud de lo dispuesto en el artículo 110 de la Ley N° 21.806 y las instrucciones vinculantes del Instructivo N° 16/2026 de la Contraloría General de la República, tienen el deber ineludible de someterse a un examen de detección de consumo de sustancias o drogas estupefacientes o

sicotrópicas ilegales. Esta obligación técnica y administrativa debe materializarse obligatoriamente al momento de asumir el cargo —pudiendo practicarse con anterioridad a la fecha de asunción efectiva de la respectiva autoridad y hasta los 30 días hábiles posteriores— y, de manera sucesiva, a través de controles periódicos efectuados al menos dos veces por cada año calendario. Dicho examen deberá ejecutarse mediante el análisis de una muestra biológica de pelo en laboratorios debidamente certificados, garantizando que los resultados sean de carácter público, en estricta observancia de los principios de probidad administrativa, transparencia e idoneidad exigibles para el ejercicio de la función pública. El incumplimiento de estas etapas del régimen de control no constituye una facultad discrecional, sino una infracción objetiva a los deberes legales que puede acarrear la correspondiente responsabilidad administrativa conforme al ordenamiento jurídico vigente.

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