

DIRECTOR REGIONAL CAÑETE ¹
CORPORACIÓN NACIONAL DE DESARROLLO INDÍGENA – CONADI
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del Biobío, Cañete

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Director 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 Regional Cañete, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

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

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	6
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	33
Presupuesto que administra	\$8.458.022.089

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-06-2026

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Marta Tonda M.

Cargo publicado en forma paralela y simultánea con el cargo de Director Regional Osorno de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena

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. Contribuir a mejorar la calidad de vida y satisfacción de necesidades, en sus aspectos económicos, de las personas, familias, comunidades y asociaciones indígenas, de acuerdo a lo planificado.	1.1 Disponer los instrumentos de la oferta programática del Servicio en los tiempos y formas adecuadas a la realidad urbana y rural de su jurisdicción.
2. Mejorar el acceso, oportunidad, satisfacción y calidad de las atenciones entregadas a las personas, familias, comunidades, asociaciones y organizaciones indígenas, en todos los espacios de atención, mediante la mejora continua, digitalización de los procesos y la optimización de los recursos.	2.1 Ejecutar un plan de acción para fortalecer el acceso, calidad, satisfacción y oportunidad de la atención, incorporando los desafíos que impone la política de transformación digital del Estado.
3. Mejorar la gestión de los procesos que lidera la Dirección Regional y en particular, en el cumplimiento oportuno de los plazos en sus procesos.	3.1 Re impulsar una estrategia que permita optimizar los procesos de gestión que lidera la Dirección Regional, permitiendo resolver obstáculos y nudos críticos. 3.2 Mejorar los tiempos de respuesta en los procesos y tramitaciones que le competen.
4. Fortalecer las competencias profesionales promoviendo ambientes laborales saludables.	4.1 Realizar el levantamiento de necesidades de capacitación de su equipo a cargo, en temáticas de su competencia.
5. Dotar al funcionario público de una base de conocimientos y las competencias necesarias para gestionar adecuadamente los asuntos de integridad, respaldando el crecimiento profesional, la concientización y la educación en integridad pública.	5.1 Evaluar y optimizar la ejecución de cursos de integridad en todos los funcionarios de la organización.

² 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 Público, 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 y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.663.000.-** 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) **\$3.930.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.127.000.-

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 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.

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 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos, en materias relacionadas con desarrollo social en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en materia relacionadas con gestión territorial, desarrollo económico, fomento productivo, temáticas indígenas y/o relacionamiento comunitario**.

***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 post grado 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: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, modificado por la Ley N° 20.955.

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</p>

claridad y tomando decisiones complejas con convicción.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	491
Presupuesto Anual	\$141.636.687.000

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 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 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 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.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El Director Regional Cañete 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
- Oficina de Enlace de Alto Biobío y de Maule.

Externamente

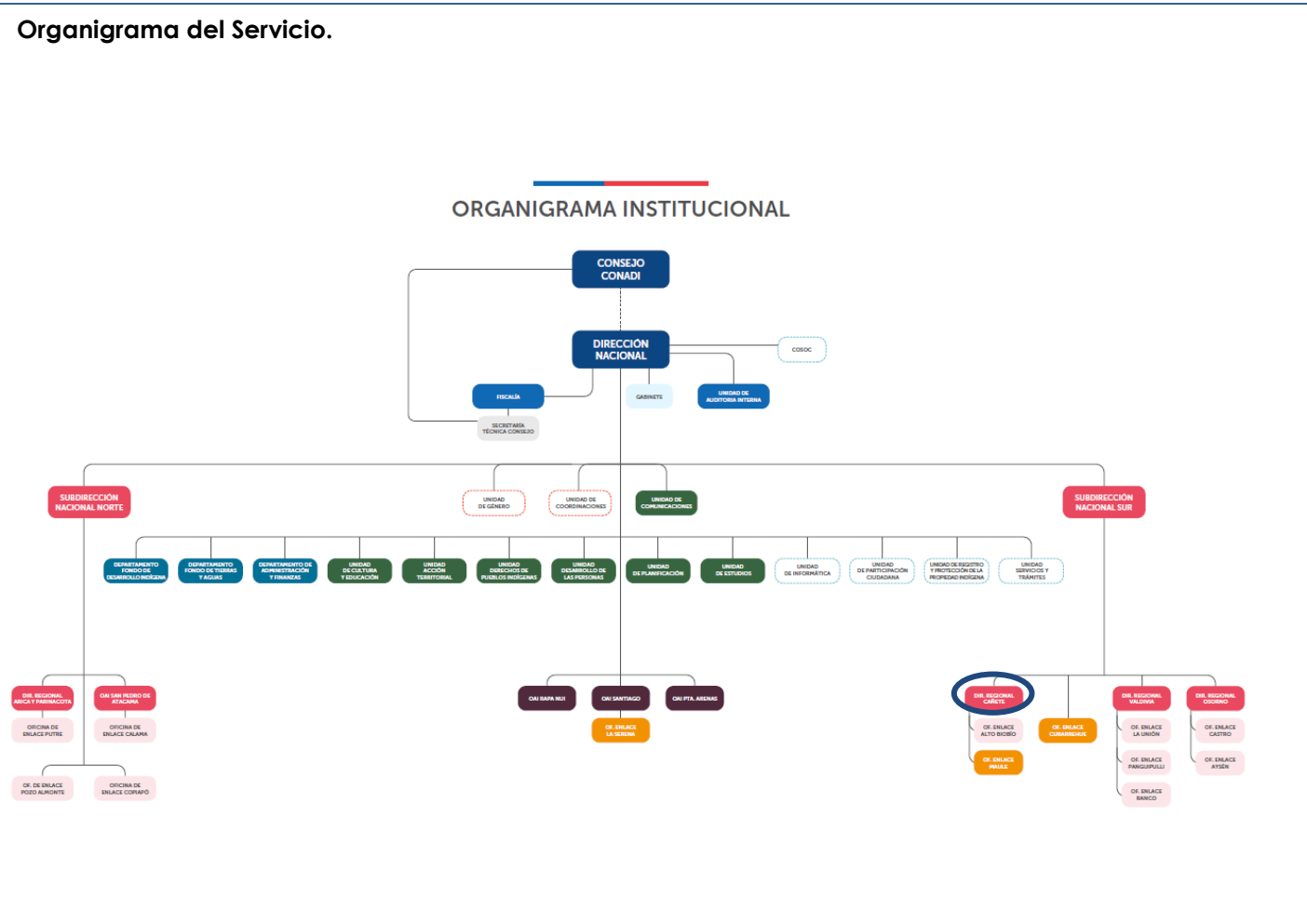
- Organizaciones, comunidades, familias y personas indígenas provenientes de ámbitos urbanos y rurales.
- Municipalidades.
- Personas indígenas y sus organizaciones de los 11 pueblos indígenas reconocidos por la Ley N° 19.253.
- SEREMI del Ministerio de Desarrollo Social y Familia
- Gobernaciones Regionales y Delegaciones Provinciales
- Servicios Públicos Regionales
- Organizaciones locales y de la sociedad civil, que tengan relación con la temática indígena.

Otros actores claves:

- Parlamentarios y Parlamentarias
- Medios de comunicación
- Gremios

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



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

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

II. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2026, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.796, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2026, publicada en el Diario Oficial el 12 de diciembre de 2025, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas 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.

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.