

DIRECTOR NACIONAL DE AEROPUERTOS¹
DIRECCIÓN DE AEROPUERTOS
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director Nacional de Aeropuertos le corresponderá liderar estratégica y ejecutivamente la Dirección de Aeropuertos, asegurando la planificación, provisión, conservación, mantenimiento y gestión técnica de la infraestructura aeroportuaria nacional, incluyendo la red primaria, red secundaria, pequeños aeródromos y puntos de posada, mediante la coordinación con organismos sectoriales, autoridades regionales y actores del sistema aeroportuario, para fortalecer la conectividad aérea, la continuidad operacional y la respuesta ante emergencias, resguardando estándares de calidad, seguridad operacional para contribuir al desarrollo del país, la conectividad y la calidad de vida de las personas.

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

1. Definir e impulsar las políticas a nivel nacional en las áreas de negocio (diseño, ejecución, etc.), estratégicas (planificación, sistemas de gestión, etc.) y de soporte (administración, finanzas, de recursos humanos e informática) del Servicio.
2. Incorporar en su gestión, los lineamientos estratégicos y desafíos ministeriales, considerándolos en su quehacer, en los instrumentos de gestión pública y en el desarrollo de los procesos estratégicos, de soporte y de negocio de la institución.
3. Dirigir y controlar de manera eficiente y eficaz, las diferentes etapas de los proyectos de infraestructura aeroportuaria: prefactibilidad, diseño, construcción y conservación de las redes aeroportuarias primaria, secundaria y de pequeños aeródromos y del patrimonio aeroportuario.
4. Articular redes entre el ámbito público, privado y académico, con el fin de lograr mayor eficiencia y colaboración en el logro de los objetivos del Servicio y del sector aeroportuario.
5. Gestionar recursos públicos, que aseguren la correcta, oportuna y eficiente ejecución de los planes y programas de inversión.
6. Gestionar los recursos humanos, a través de, mecanismos que permitan atraer, mantener y retener a profesionales con un alto desarrollo de competencias técnicas y personales.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 16-06-2026

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	17
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	228
Presupuesto que administra	M\$ 141.253.661

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.- Impulsar el desarrollo del país, a través de la provisión de servicios de infraestructura aeroportuaria, en coordinación con las otras entidades que participan en el sistema aeroportuario nacional, asegurando estándares de calidad y seguridad.	<p>1.1 Realizar obras de mantención, conservación y mejoramiento de la infraestructura aeroportuaria, asegurando la funcionalidad y seguridad de toda la Red Aeroportuaria Nacional, tanto en condiciones de normalidad, como en situaciones de emergencia.</p> <p>1.2 Implementar un sistema de seguimiento de proyectos críticos, con alertas sobre nudos de prefactibilidad, diseño, licitación, permisos, financiamiento, modificaciones contractuales y recepción.</p> <p>1.3 Impulsar la mejora y/o actualización de estándares de calidad de servicio, para la gestión de infraestructura aeroportuaria.</p>
2.- Reforzar la capacidad de la infraestructura aeroportuaria para apoyar la respuesta pública ante emergencias y eventos críticos.	<p>2.1 Formalizar una red priorizada de infraestructura aeroportuaria estratégica para emergencias, identificando aeródromos, puntos de posada y brechas críticas para evacuaciones, abastecimiento, conectividad territorial y apoyo logístico.</p> <p>2.2 Establecer protocolos de coordinación operativa con organismos competentes para diagnóstico, habilitación, restitución y priorización de infraestructura aeroportuaria ante emergencias.</p> <p>2.3 Incorporar aprendizajes de emergencias y eventos climáticos en la planificación de conservación,</p>

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

	mantenimiento y desarrollo de pequeños aeródromos y puntos de posada.
3.- Fomentar la coordinación y cooperación entre los actores públicos y privados del Sector Aeroportuario Nacional, con el fin de avanzar en el logro de los objetivos del Servicio y del sector.	3.1 Articular redes de trabajo público-privado con stakeholders, para enfrentar desafíos estratégicos y logísticos, del sector aeroportuario nacional.
4.- Incentivar la Política de Gestión de Personas conforme a lo establecido por la administración.	4.1 Promover y liderar la implementación del Plan Estratégico de Gestión de Personas y fomentar la participación de los funcionarios.
5.- Fortalecer la integridad y probidad en la gestión institucional del Servicio, mediante la implementación de mecanismos de prevención, control y monitoreo de riesgos, asegurando procesos transparentes, trazables y alineados a estándares éticos en la toma de decisiones y en la prestación de servicios.	5.1 Implementar un sistema de gestión de integridad institucional que incorpore la identificación y mitigación de riesgos de probidad en los procesos críticos, el fortalecimiento de controles internos, la capacitación de funcionarios en estándares éticos y la promoción de una cultura organizacional basada en la transparencia y la rendición de cuentas.

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto Directiva/o Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **80%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$7.836.000.-** 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) **\$6.767.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$9.976.000.-

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

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/as que avanzan a la siguiente etapa.

- 1.- Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 5 años;
- o
- 2.- Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, más grado académico de Magíster o superior y experiencia profesional mínima de 5 años.

Fuente: Artículo Único del DFL N° 278, de 10 de noviembre de 2009, del Ministerio de Obras Públicas.

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/as 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 materias de gestión de proyectos relativos a diseño y/o construcción y/o conservación de obra pública en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:**

- Sistemas de concesiones aeroportuario
- Diseño, construcción y conservación de infraestructura aeroportuaria

Se valorará dominio del idioma inglés a nivel intermedio.

***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. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.</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)	245
Presupuesto Anual	M\$141.253.661

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional:

Contribuir a la conectividad y desarrollo económico y social del país, mediante la provisión de servicios de infraestructura aeroportuaria sostenible, oportuna, resiliente y de calidad, en conexión con las comunidades y el medio ambiente.

Objetivos Estratégicos Institucionales:

- Mejorar la conectividad nacional e internacional, mediante la planificación, diseño y ejecución de proyectos de infraestructura aeroportuaria, con calidad y seguridad, facilitando la movilidad de las personas y de bienes, en armonía con el medio ambiente.
- Mejorar los niveles de servicio y perfeccionar el sistema de gestión de mantenimiento, asegurando la funcionalidad de la red aeroportuaria del país.
- Fortalecer en el quehacer institucional la eficiencia, participación ciudadana, la respuesta oportuna ante emergencias, y sostenibilidad, potenciando las competencias de las personas al interior del Servicio.

Ejes Estratégicos Institucionales

1.- Conducir la gobernanza ejecutiva de la cartera aeroportuaria prioritaria, con foco en conectividad, integración territorial y continuidad operacional.

- Definir una cartera priorizada de proyectos críticos de infraestructura aeroportuaria, considerando conectividad nacional, zonas extremas o aisladas, seguridad operacional, brechas territoriales, madurez técnica, financiamiento y factibilidad de ejecución.

- Implementar un tablero ejecutivo de seguimiento de proyectos críticos, con alertas sobre nudos de prefactibilidad, diseño, licitación, permisos, terrenos, financiamiento, modificaciones contractuales y recepción.

- Establecer instancias periódicas de revisión y escalamiento con autoridades ministeriales, Direcciones Regionales, DGAC, Gobiernos Regionales y otros actores relevantes, para resolver oportunamente decisiones que afecten la cartera prioritaria.

2.- Fortalecer la gestión de activos, mantenimiento y estándares de servicio de la Red Aeroportuaria Nacional.

Implementar un modelo nacional de gestión de activos aeroportuarios basados en criticidad, riesgo operacional, estado de conservación y niveles de servicio, diferenciando necesidades de la red primaria, secundaria, pequeños aeródromos y puntos de posada.

ios basados en criticidad, riesgo operacional, estado de conservación y niveles de servicio, diferenciando necesidades de la red primaria, secundaria, pequeños aeródromos y puntos de posada.

Actualizar criterios técnicos comunes para conservación, mantenimiento y mejoramiento de infraestructura aeroportuaria, incorporando seguridad operacional, sostenibilidad, accesibilidad universal, resiliencia climática y eficiencia en costos de ciclo de vida.

3.- Reforzar la capacidad de la infraestructura aeroportuaria para apoyar la respuesta pública ante emergencias y eventos críticos.

4.- Liderar el fortalecimiento de capacidades directivas, técnicas y regionales requeridas para ejecutar la cartera aeroportuaria prioritaria.

Definir un plan anual de fortalecimiento de capacidades críticas para equipos directivos y regionales, vinculado a planificación, gestión de proyectos, inspección técnica, administración de contratos, mantenimiento, seguridad operacional, sostenibilidad y gestión de información.

Implementar mecanismos de soporte técnico entre nivel central y regiones para proyectos complejos, iniciativas críticas de conservación, puntos de posada, gestión de emergencias y aplicación de estándares técnicos.

Cobertura territorial

La Dirección cuenta con representación en cada una de las regiones del país, a través de 13 Direcciones Regionales de Aeropuertos y un nivel central con sede en la ciudad de Santiago.

**3.3
USUARIOS y
USUARIAS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

Dado el carácter transversal del Servicio, el Director Nacional, debe relacionarse con:

Usuarios internos:

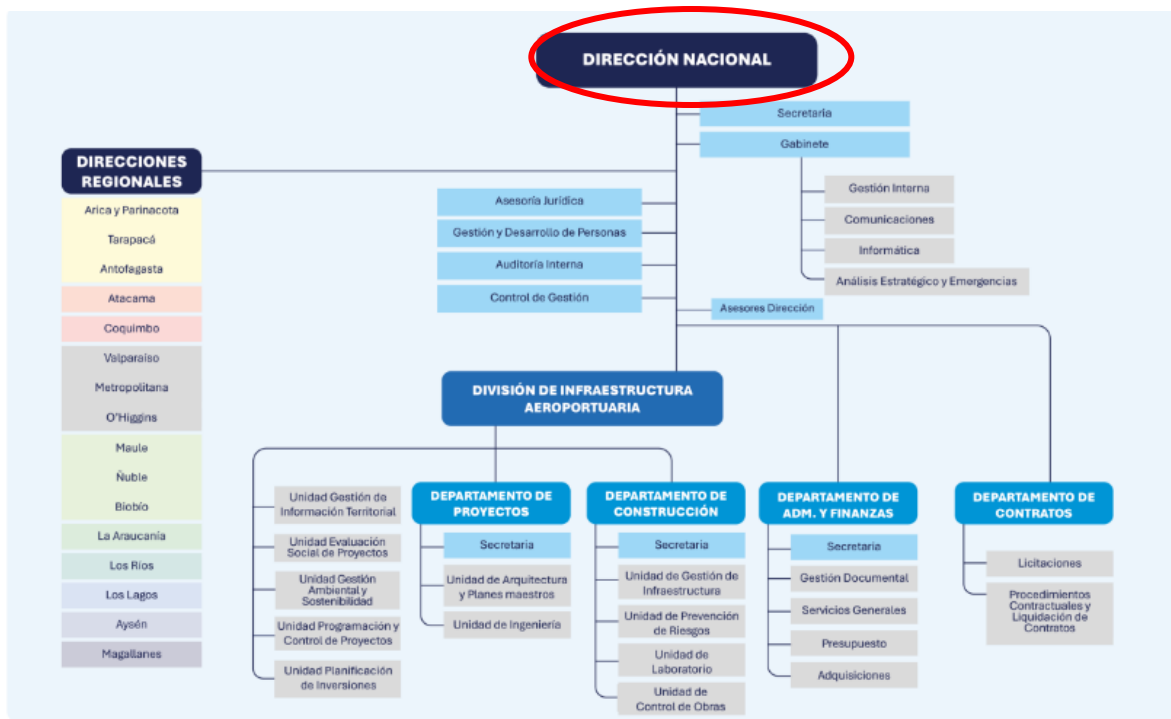
- Autoridades Ministeriales: Ministro, Subsecretario y Director General de Obras Públicas
- Jefes de Servicios MOP
- Directores Regionales de Servicios MOP
- Asociaciones de Funcionarios de la Dirección (ANFUDAP-ANPRODAP)

Usuarios externos:

Organismos del Estado: Contraloría General de la República, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Desarrollo Social, Dirección General de Aeronáutica Civil, Junta Aeronáutica Civil (JAC), Fuerza Aérea de Chile, Ejército de Chile, Armada de Chile, Gobiernos Regionales, Clubes Aéreos, Subsecretaría de Turismo, Subsecretaría del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, SAG, Aduanas, CONAF, ONEMI.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio



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

- Director Nacional de Aeropuertos
- Jefe División de Infraestructura Aeroportuaria

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 concorra 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.