

JEFE O JEFA DE DIVISIÓN DE DESARROLLO Y LICITACIÓN DE PROYECTOS¹
DIRECCIÓN GENERAL DE CONCESIONES DE OBRAS PÚBLICAS
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

El/La Jefe/a de la División Desarrollo y Licitación de Proyectos de la Dirección General de Concesiones de Obras Públicas le corresponderá, dentro del marco de la asociación público-privada, ser responsable de proponer al Director General de Concesiones los proyectos, provenientes del sector público o privado, que serán objeto detallado de análisis para su eventual licitación, así como estudiar, desarrollar y licitar los proyectos incorporados en el plan de concesiones con proyección a cinco años, de acuerdo a los parámetros y lineamientos ministeriales definidos al efecto; con el objeto de apoyar y colaborar en el logro de los objetivos estratégicos de la Institución.

Al asumir el cargo de Jefe/a de la División de Desarrollo y Licitación de Proyectos le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Estudiar, analizar y proponer a la autoridad proyectos que puedan ser promovidos y ejecutados por el Ministerio mediante el sistema de concesiones, sean estos de iniciativa ministerial, de otros ministerios u organismos de la administración pública o de iniciativas privadas presentadas ante el Ministerio de Obras Públicas.
2. Proponer al Director General de Concesiones los proyectos que podrían ser incorporados en el plan de concesiones con una proyección de cinco años plazo, el cual deberá considerar una visión territorial consistente con el desarrollo armónico entre las distintas regiones del país.
3. Coordinar los estudios, evaluaciones y preparación de proyectos y todas las actividades necesarias para la licitación y adjudicación oportuna de los proyectos incluidos en el Plan de Concesiones.
4. Desarrollar los alcances, términos de referencia y bases de concurso, solicitar la contratación, y controlar y/o supervisar técnicamente los estudios, asesorías y consultorías necesarias para el desarrollo de los proyectos, incluidos los de prefactibilidad y factibilidad, en coordinación con las áreas técnicas correspondientes del Servicio.
5. Preparar los antecedentes necesarios para la licitación de los proyectos, tales como, bases de precalificación, estructuración técnico económica, bases administrativas, técnicas y económicas de los respectivos concursos, circulares aclaratorias, y actos de adjudicación, en coordinación con las áreas técnicas correspondientes de la Dirección General de Concesiones de Obras Públicas, colaborando y realizando el seguimiento de su tramitación hasta que sean aprobados por las autoridades correspondientes.
6. Gestionar los procesos de licitación y adjudicación de los proyectos de

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-04-2026
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Beatriz Corbo

<p>concesión, estableciendo los conductos de comunicación y coordinación general con los restantes organismos relacionados con los proyectos tanto interna como externamente al Ministerio de Obras Públicas, y con los potenciales participantes de dichos procesos.</p> <p>7. Incorporar el tratamiento de los impactos territoriales, ambientales y sociales en el estudio y desarrollo de los proyectos concesionados.</p> <p>8. Realizar la gestión y coordinación de la difusión de la cartera de proyectos a la comunidad, a otros organismos públicos y a potenciales inversionistas, a través de los medios y plataformas disponibles.</p> <p>9. Velar por la mejora continua de los modelos e instrumentos contractuales, en coordinación con las otras Divisiones de la Dirección General de Concesiones de Obras Públicas.</p> <p>10. Efectuar el traspaso de los proyectos adjudicados hacia la División de Construcción y/o de Operaciones según corresponda.</p>

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	8
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	31
Presupuesto que administra	M\$ 18.293.587.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la 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. Licitación oportunamente los proyectos del Plan Quinquenal de Concesiones cumpliendo con la política y estrategias gubernamentales.	<p>1.1 Priorizar y planificar las actividades necesarias para el estudio y desarrollo de los proyectos a licitar, considerando, entre otros los siguientes aspectos: técnicos y de ingeniería; medioambientales, territoriales y sociales; económicos, financieros y legales.</p> <p>1.2 Coordinar y gestionar la elaboración de las bases de precalificación, bases de licitación, circulares aclaratorias y toda la documentación pertinente en cada etapa del proceso de licitación de los proyectos.</p>
2. Implementar la mejora continua en la contratación de la infraestructura pública concesionada del país.	2.1 Generar mecanismos y procedimientos que permitan incorporar aprendizajes y mejores prácticas en la elaboración de las condiciones contractuales y las bases de licitación.

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

<p>3. Incentivar la Política de Gestión de Personas, conforme a lo establecido por la administración.</p>	<p>3.1 Desarrollar, promover y liderar la implementación del Plan Estratégico de Gestión de Personas y fomentar la participación de los funcionarios.</p>
<p>4. 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.</p>	<p>4.1 Diseñar e 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/as en estándares éticos y la promoción de una cultura organizacional basada en la transparencia y la rendición de cuentas.</p>

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.

<p>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 74%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$6.859.000.- para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$5.863.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$8.850.000.-</p> <p>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.</p>
--

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.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional en el sector público o privado no inferior a 6 años;

O

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional en el sector público o privado no inferior a 7 años.

Fuente: Artículo N°2, DFL N°7, promulgada con fecha 25 de enero del 2018, del Ministerio de Obras Públicas, que fija la planta de la Dirección General de Concesiones.

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 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias relacionadas con licitación de proyectos y/o estudios de infraestructura pública, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en evaluación, financiamiento y/o gestión de proyectos de infraestructura pública.**

***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. 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>
<p>C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN</p> <p>Capacidad para identificar oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización. Implica promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta – contrata y honorarios)	385
Presupuesto Anual	M\$1.015.503.26

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Dirección General de Concesiones de Obras Públicas del Ministerio de Obras Públicas, es el organismo responsable de la provisión de infraestructura pública del país, en el marco de la asociación público-privada a través del mecanismo de concesiones. La entidad impulsa la integración territorial para mejorar la calidad de vida de los chilenos, aportando al desarrollo económico y social del país. Todo esto, bajo estándares de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos y velando por la protección ambiental en la gestión de cada uno de los proyectos.

Misión Institucional

Proveer y gestionar eficientemente, obras y servicios de infraestructura pública requeridos por el país, promoviendo altos estándares de calidad, en el marco de la asociación público-privada, para propiciar, con visión de futuro un desarrollo sostenible, resiliente, inclusivo y participativo, conectando el territorio, cuidando a las personas y mejorando su calidad de vida en armonía con la naturaleza.

Objetivos Estratégicos

- 1.- Asegurar el desarrollo y la operación de la infraestructura pública concesionada con altos estándares de calidad, para la conexión de los distintos territorios, el desarrollo del país, la productividad y la movilidad de las personas.
- 2.- Incrementar, de manera sistemática y gradual, la incorporación de criterios de sostenibilidad en la infraestructura pública concesionada en el país, incorporando criterios de resiliencia en las obras, estándares medioambientales, la respuesta oportuna ante emergencias, la incidencia de la participación ciudadana.
- 3.- Aumentarlos niveles de eficiencia, eficacia e innovación en la gestión institucional, en el uso de los recursos y en la gestión de la información, potenciando el conocimiento y compromiso de las personas funcionarias.

La Dirección General de Concesiones es un servicio centralizado, lo que considera dotar a este órgano de una planta de personal regida por la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo y adscrita al sistema de remuneraciones de la Escala Única de Sueldos establecida en el decreto ley N° 249, de 1974.

Destacan, dentro de las funciones y atribuciones específicas de la Dirección General de Concesiones de Obras Públicas, la promoción de la inversión en obras concesionadas, la estructuración financiera de los proyectos, el desarrollo y licitación de los proyectos, y la fiscalización del cumplimiento de los contratos en las etapas de construcción y explotación. A su vez, se requiere desarrollar mecanismos que permitan incorporar la participación de la ciudadanía en etapas tempranas del desarrollo de los proyectos.

Se vinculará con el Consejo de Concesiones, de carácter consultivo, según lo señalado en el art. 1 bis del Decreto Supremo N°900, Ley de Concesiones modificado por la Ley N°21.044.

**3.3
USUARIOS y
USUARIAS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

Breve descripción de los clientes internos y externos más importantes. Es importante enumerar las asociaciones de funcionarios existentes en el servicio.

Clientes Internos:

- Ministro de Obras Públicas, autoridades superiores del Ministerio de Obras Públicas y Servicios dependientes.
- Secretarías Regionales del MOP.
- Funcionarios de la Dirección General de Concesiones.

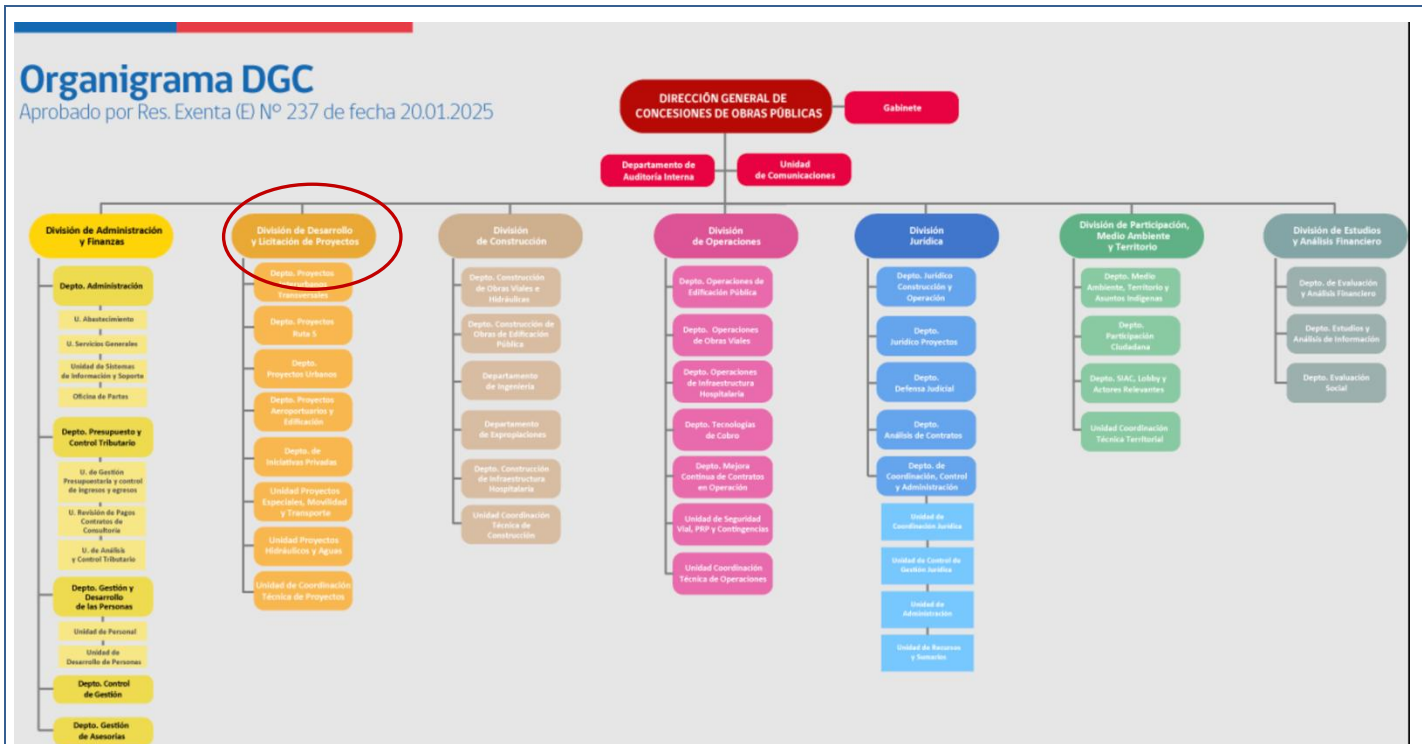
Clientes Externos:

- Cámara de Diputados y Senadores, Registro Civil, ONEMI, Contraloría General de la República.
- Organismos Públicos Mandantes.
- Otros organismos del Estado: Gobiernos Regionales, Municipios, Ministerios.
- Usuarios de las obras concesionadas.
- Comunidad nacional y actores relevantes relacionados con las obras de infraestructura concesionada.
- Ministerio de Desarrollo Social, Dirección de Presupuesto, Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, Secretaría de Planificación de Transporte, Contraloría General de la República.

Otros actores claves:

- Sectores Productivos y de servicios
- Sociedades Concesionarias
- Asesorías a la Inspección Fiscal
- Consultores
- Cámara Chilena de la Construcción
- COPSA

3.4 ORGANIGRAMA



Listado de cargos adscritos al Sistema

- Director o Directora General
- Jefatura de la División de Desarrollo y Licitación de Proyectos
- Jefatura de la División de Construcción
- Jefatura de la División de Operaciones
- Jefatura de la División Jurídica
- Jefatura de la División de Administración y Finanzas
- Jefatura de la División de Participación, Territorio y Medio Ambiente
- Jefatura de la División de Estudios y Análisis Financiero

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.