

JEFE O JEFA DIVISIÓN DE ESTUDIOS Y PLANIFICACIÓN ¹
DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Jefe o Jefa División de Estudios y Planificación le corresponde dirigir, coordinar, promover y desarrollar los estudios e investigaciones necesarios para la correcta planificación y gestión estratégica e integrada de los recursos hídricos del país, en el marco de la implementación de las políticas y planes estratégicos de recursos hídricos y de consejos de cuenca, debiendo desarrollar los estudios necesarios para ello, así como efectuar el análisis de la información que se obtenga desde la propia Dirección General de Aguas, y desde otras fuentes de información públicas o privadas que permitan lograr este objetivo, con la mirada hacia y desde el territorio, para lograr el aseguramiento del abastecimiento de la población y la protección de los ecosistemas, y la correcta armonía entre estos últimos y los usos productivos, teniendo a la vista los marcos normativos y regulatorios nacionales e internacionales, tomando como referencia las mejores prácticas y los lineamientos de organismos internacionales como Unesco, Naciones Unidas, CEPAL, entre otros.

Al asumir el cargo de Jefe o Jefa de la División de Estudios y Planificación le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Director o Directora General de Aguas y demás instancias (Subdirector/a, Jefes/as de División, Jefes/as de Departamentos y Direcciones Regionales) que lo requieran, en materias propias de su área, procurando cuando corresponda la integración de las diferentes funciones de dichas unidades en la generación y difusión de estudios, planes y medidas que se implementen.
2. Proponer la planificación del recurso hídrico en fuentes naturales, considerando la relación entre aguas superficiales y subterráneas, así como la incorporación de fuentes no convencionales en los balances que se desarrollen, formulando recomendaciones y medidas para su gestión sustentable y sostenible (calidad y cantidad) a nivel territorial ya sea comuna, región, cuenca o acuífero, a través de la elaboración de informes técnicos sobre la evaluación, gestión e investigación, mediante el desarrollo de planes estratégicos de recursos hídricos y de consejos de cuenca.
3. Desarrollar, construir, promover y dirigir estudios y proyectos de investigación e innovación relacionados con los intereses del Servicio, en concordancia con la política hídrica nacional, el desarrollo de los consejos de cuenca y sus necesidades, así como el desarrollo de orientaciones de otros ministerios como M. Agricultura, M. Ciencia, M. de Medio Ambiente, entre otros.
4. Ser contraparte técnica en los programas de investigación e innovación que correspondan a las entidades públicas y privadas, que realicen dichos trabajos

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 02-04-2024

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Natalie González

con financiamiento total o parcial del Estado.

5. Revisar, actualizar, innovar y proponer metodologías que utilice el Servicio para la toma de decisiones relativas a recursos hídricos, liderando la coordinación de programas y proyectos de investigación e innovación.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	3
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	24
Presupuesto que administra	M\$2.000.000.000

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. Actualizar de manera continua la información disponible de recursos hídricos, generando, complementando y actualizando los modelos hidrológicos e hidrogeológicos de las cuencas del país, desarrollando balances que contemplen la componente superficial y subterránea.	1.1 Liderar la revisión y sistematización de la información ya existente en el Servicio, para la construcción de los modelos, considerando la información levantada y generada por otros servicios. 1.2 Proponer el cronograma de trabajo, actualización de los modelos y planes estratégicos de recursos hídricos, y acciones a seguir para su mejora. 1.3 Liderar la generación, complementación y actualización de los modelos y estudios, revisando en primera instancia la información generada por DGA.
2. Unificar los resultados y análisis de los estudios desarrollados por el Servicio o en los que colabore o haya participado, poniéndolos a disposición de una plataforma única, transparente y de fácil acceso para la sociedad, en el marco de la estrategia digital a desarrollar por el Servicio.	2.1 Identificar y desarrollar herramientas y estrategias para la oportuna difusión de la información generada por el Servicio o con participación de este. 2.2 Colaborar de acuerdo a los lineamientos institucionales en la generación de datos e información de recursos hídricos, en armonía con la estrategia digital del Servicio y la Ley de Transformación Digital del Estado.
3. Elaborar y proponer planes estratégicos de recursos hídricos, considerando además enfoque de	3.1 Liderar y coordinar la identificación de las brechas de información en las distintas unidades de la DGA y

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>género en las distintas cuencas del país, acorde al Código de Aguas, la Ley Marco de Cambio Climático, y considerando la normativa nacional e internacional que sea aplicable en cada caso.</p>	<p>regiones, para el desarrollo de los planes estratégicos de recursos hídricos.</p> <p>3.2 Proponer el cronograma de trabajo para el desarrollo de los planes, identificando la información faltante para su complemento.</p> <p>3.3 Velar por la oportuna actualización y complementación de los planes, en base a los nuevos antecedentes disponibles.</p> <p>3.4 Incorporar perspectiva de género tanto en el levantamiento de información como en las propuestas y elaboración de planes estratégicos de recursos hídricos.</p>
<p>4. Incentivar la Política de Gestión de Personas al interior del equipo de trabajo, acorde al plan de desarrollo estratégico de gestión y desarrollo de personas, a través de un estilo de liderazgo motivador/a y participativo/a, en un ambiente laboral sano, promoviendo las buenas prácticas laborales, y la dignidad de las personas:</p>	<p>4.1 Promover un ambiente de trabajo sano y un clima laboral positivo para el equipo de trabajo, a fin de maximizar las potencialidades y competencias de sus integrantes.</p> <p>4.2 Fomentar la igualdad de género³ y la no discriminación, como base de un trato digno a las personas del equipo y a sus contrapartes.</p>

³ **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir la o 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 **50%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.631.000.-** 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:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.789.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.315.000.-

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 O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos y candidatas que avanzan a la siguiente etapa.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 5 años; o

Título profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 7 años.

Fuente: Artículo Único del DFL N° 280, de 10 de noviembre de 2009, del Ministerio de Obras Públicas y 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 y candidatas que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias de gestión de proyectos y estudios en recursos hídricos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en**:

- Cambio Climático
- Modelación hidrológica
- Desarrollo de plataformas de información

***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.**

⁴ 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/la mismo/a candidato/a. 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

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.**

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, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA

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.

C3. 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.

C4. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave 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.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los

desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos. Implica la identificación de oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	- Planta y Contrata 713 funcionarios/as - Glosa honorarios: 40 funcionarios/as - Convenios extrapresupuestarios: 30 funcionarios/as Total: 783
Presupuesto Anual	M\$ 42.000.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Dirección General de Aguas (DGA), es un Servicio dependiente del Ministerio de Obras Públicas, que se encarga de promover la gestión y administración del recurso hídrico, en un marco de sustentabilidad, interés público y asignación eficiente, como también, de proporcionar y difundir la información generada por su red hidrométrica y la contenida en el Catastro Publico de Aguas.

Misión de la institución:

"Promover la gestión y administración del recurso hídrico en un marco de sustentabilidad, interés público y asignación eficiente, con el objeto de contribuir a la competitividad del país y mejorar la calidad de vida de las personas".

La DGA, se relaciona con el Ministro o Ministra de Obras Públicas, el Subsecretario/a, los/as Jefes/as de Gabinete, los/as Asesores/as y con los/as directores/as de las otras Direcciones dentro del Ministerio, para la coordinación y gestión de las funciones asignadas, ello además de relacionarse con su equipo de trabajo.

La Dirección General de Aguas es el órgano rector del Estado, en materia de aguas terrestres y tiene a su cargo, entre otras, las siguientes funciones:

- Velar por el desarrollo del recurso hídrico en las fuentes naturales, con el fin de formular recomendaciones para su mejor aprovechamiento.
- Constituir derechos de aprovechamiento de aguas.
- Investigar y medir el recurso y monitorear tanto su calidad como cantidad.
- Mantener y operar el servicio hidrométrico nacional, proporcionar y publicar la información correspondiente.
- Ejercer la labor de vigilancia de las aguas en los cauces naturales de uso público e impedir que en éstos se construyan, modifiquen o destruyan obras sin la autorización del Servicio o autoridad a quien corresponda aprobar su construcción o autorizar su demolición o modificación.
- Supervigilar el funcionamiento de las organizaciones de usuarios, de acuerdo con lo dispuesto en el Código de Aguas.

Los bienes y servicios que deberá administrar en la DGA se asocian al siguiente detalle:

- Expedientes resueltos de Derechos de aprovechamiento de aguas:
Expedientes resueltos.
Áreas de restricción declaradas.
- Información Hidrométrica nacional:
Estadística Hidrológica nacional.
Funcionamiento de la red hidrometeorológica.
- Fiscalizaciones:
Fiscalizaciones.
Listado de derechos afectos a pago de patente.
Inspecciones.
- Pronunciamientos ambientales:
Pronunciamiento respecto estudios de declaración de impacto ambiental.
 - Desarrollo de Planes Estratégicos de recursos hídricos por cuenca.
 - Desarrollo y gestión del fondo para la investigación, innovación y educación en recursos hídricos.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios/as Internos/as:

- Ministro o Ministra de Obras Públicas y autoridades superiores del Ministerio de Obras Públicas.
- Divisiones, Departamentos, Unidades y Direcciones Regionales de la DGA.
- Funcionarios y funcionarias de la Dirección General de Aguas.
- Dirección de Obras Hidráulicas.

Usuarios/as Externos/as:

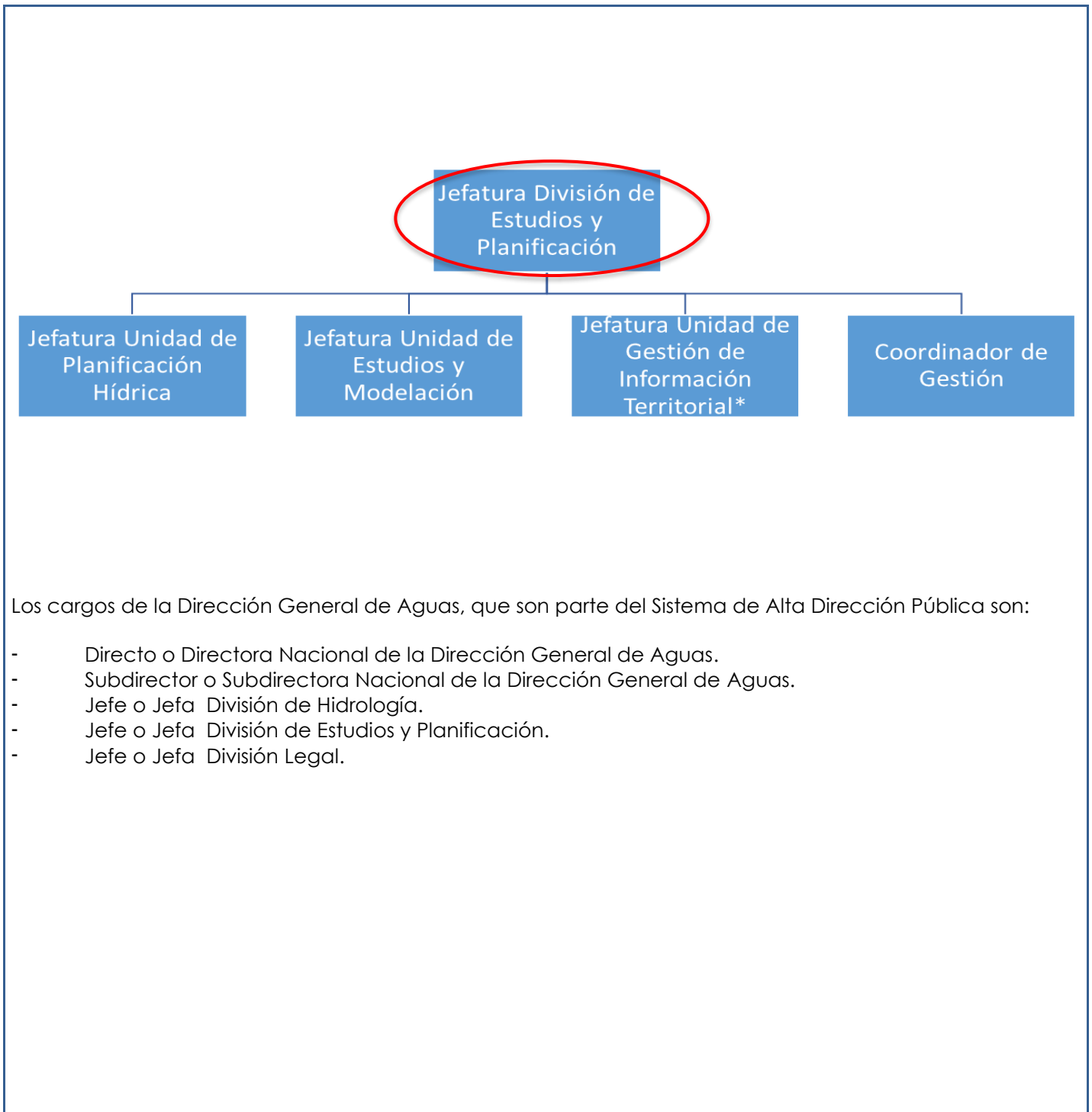
- Los principales usuarios/as externos/as lo constituyen la ciudadanía beneficiada por el desarrollo de la división, comprendida por todos los usuarios.
- Además, las siguientes organizaciones son usuarios/as externos de la División:
- Organismos fiscales relacionados con el recurso hídrico, como, por ejemplo: Superintendencia de Medio Ambiente (SMA); Servicio de Evaluación Ambiental (SEA); Servicio Agrícola y Ganadero (SAG); Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP), Comisión Nacional de Riego (CNR); (DOH), Dirección del Planeamiento (DIRPLAN); Ministerio de Desarrollo Social.
- Organismos Públicos Mandantes, del nivel central, regional y municipal.
- Organizaciones de usuarios y usuarias de agua; comunidades agrícolas, comunidades de agua potable rural y otras comunidades.
- Empresas relacionadas con el área agrícola y agroindustrial, para la planificación de sus procesos productivos.
- Industria minera, para realización de procesos de extracción y refinamiento (mineralurgia y metalurgia).
- Empresas sanitarias, para servicios de agua potable y alcantarillado.
- Organismos internacionales, ONG.
- Organizaciones sociales y gremiales.

- Instituciones educativas: Universidades, Institutos, Centros especializados.
- Empresas consultoras, profesionales y técnicos independientes, centros de investigación, nacionales e internacionales.

3.4 ORGANIGRAMA

Dirección General de Aguas





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 altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, 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.

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."

* Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que 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 corresponde 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.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, 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 su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2024, 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.

- 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.