

JEFE O JEFA DE DIVISIÓN DE RIEGO¹
DIRECCIÓN DE OBRAS HIDRÁULICAS
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**

Al Jefe o Jefa de la División de Riego le corresponde liderar y dirigir la División, a partir de la definición de políticas, objetivos y estrategias dadas por la dirección en su conjunto, para contribuir al cumplimiento de su misión, específicamente en las áreas de gestión administrativa de la división, gestión y desarrollo de proyectos de obras de riego y en la gestión y desarrollo de construcción de obras de riego.

El Jefe o Jefa de la División de Riego debe desempeñar las siguientes funciones:

1. Gestionar los fondos y el desarrollo de los proyectos, en etapas de estudio, construcción y explotación de las obras de riego que se realizan con fondos fiscales y/o aportes de terceros.
2. Coordinar los diversos procesos de carácter funcional en que se divide el desarrollo de la infraestructura de riego, los que comprenden el estudio, construcción y explotación de las obras, obteniendo resultados de calidad.
3. Administrar el presupuesto de su División y otros recursos asociados con el logro de objetivos institucionales.
4. Liderar y gestionar su equipo de trabajo, incorporando gestión por competencias y velando por un adecuado clima organizacional.
5. Proveer de antecedentes técnicos a la Mesa de Coordinación Interministerial de la Comisión Nacional de Riego.
6. Proponer la priorización de la Conservación de la Infraestructura de Riego.
7. Velar por el cumplimiento de todas las etapas en el ciclo de vida los proyectos.
8. Coordinar y supervigilar el cumplimiento de la inversión de proyectos en todas sus etapas a Nivel Nacional y Regional.
9. Preparar propuesta de proyecto de presupuesto de inversión anual de la División de Riego y posteriormente elaborar y proponer los ajustes necesarios para dar efectivo cumplimiento al presupuesto anual asignado por Ley.
10. Monitorear e informar a las jefaturas superiores las situaciones que se deriven ante casos de emergencias o desastres u otra causa que interrumpan gravemente el normal desarrollo de las obras u operaciones de la División de Riego.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 15-10-2024
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Magdalena Rojas

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	2
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	37
Presupuesto que administra	M\$91.500.315

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. Liderar y optimizar la gestión de proyectos de infraestructura de la División de Riego mediante el uso eficiente de los recursos, cumpliendo la ejecución presupuestaria global anual.	1.1 Ejecutar el presupuesto anual asignado a los proyectos de riego. 1.2 Diseñar, controlar y hacer cumplir el calendario de licitaciones y planes de obras de riego.
2. Potenciar las capacidades de la División de Riego para resolver problemas constructivos y vencer obstáculos propios de obras de considerable magnitud, con una multiplicidad de proyectos, con características adversas.	2.1 Liderar los programas de capacitación multidisciplinaria de los profesionales a su cargo. 2.2 Mantener a los equipos actualizados respecto a los temas críticos de los proyectos, tales como nuevas normativas, en forma oportuna y eficiente.
3. Gestionar los proyectos de infraestructura de riego, apegándose a los presupuestos asignados, en los tiempos planificados y con la calidad esperada, considerando la satisfacción de los/as usuarios/as.	3.1 Liderar los procesos de supervisión y control de proyectos de infraestructura. 3.2 Cumplir con los indicadores de gestión asociados a los proyectos. 3.3 Diseñar e implementar un sistema de control y revisión de proyectos, consultorías y contratación de obras civiles.
4. Gestionar los proyectos de infraestructura de riego, comprometidos por la Dirección Nacional.	4.1 Avanzar en las distintas etapas del ciclo de inversión de las Grandes Obras de Riego. 4.2 Establecer un plan anual de

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

	inversión de construcción y rehabilitación en obras medianas (tranques y/o infraestructura crítica en canales).
5. Incorporar y transversalizar la perspectiva de género ³ en todos los procesos de planificación, ejecución y supervisión de proyectos de infraestructura de riego, asegurando igualdad de oportunidades en la contratación y ejecución de proyectos, y fomentando la participación equitativa de mujeres y hombres en el equipo y las comunidades beneficiadas.	5.1 Desarrollar e implementar políticas de inclusión y equidad de género que impacten en la gestión de los proyectos de infraestructura de riego. Esto incluirá acciones como promover la capacitación en equidad de género para el equipo, incentivar la contratación de empresas y profesionales que promuevan la inclusión.
6. Dotar a los funcionarios/as de una base de conocimientos y competencias necesarias para gestionar adecuadamente los asuntos de integridad, asegurando que todos los procesos de la División de Riego se desarrollen en un marco de probidad, transparencia y responsabilidad pública.	6.1 Implementar programas de capacitación continua para el equipo de la División de Riego en temas de integridad pública y ética en la gestión, que incluyan mecanismos para identificar, prevenir y gestionar conflictos de interés, y asegurar la transparencia en la ejecución de los proyectos, en concordancia con los sistema de ética institucional.
7. Fomentar ambientes laborales positivos en un contexto de alto rendimiento promoviendo las buenas prácticas laborales y la dignidad de las personas.	7.1 Crear clima de trabajo que busque generar confianza y diálogo colaborativo. 7.2 Promover la motivación, el respeto, el compromiso y el bienestar de las personas. 7.3 Buscar la integración conciliando el trabajo con la vida familiar y personal.

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 el/la Alto Directiva/o 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 **80%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.650.000.-** 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) **\$5.688.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$8.576.000.-

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/as que avanzan a la siguiente etapa.

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

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

Fuente: *Artículo único D.F.L. Núm. 279 del 10 de noviembre de 2009 del Ministerio de Obras Públicas.*

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 mismo candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la ley N° 20.955.

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 o jefatura en materias de gestión de proyectos y obras de ingeniería hidráulica, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:**

- Desarrollo de licitaciones del área de ingeniería hidráulica
- Administración de proyectos de riego, tales como: contratos, contrapartes técnicas, diseños, modelos de negocio
- Planificación estratégica y control de gestión
- Proceso presupuestario de inversión 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.**

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

**2.4
COMPETENCIAS
PARA EL
EJERCICIO DEL
CARGO**

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

COMPETENCIAS	
C1. VISIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.
C2. GESTIÓN Y LOGRO	Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.
C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.
C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS	Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.
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)	928
Presupuesto Anual	M\$659.605.782

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

<p>La Dirección de Obras Hidráulicas es un servicio dependiente de la Dirección General de Obras Públicas, a quien le corresponde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El estudio, proyección, construcción, reparación y explotación de obras de riego que se realicen con fondos fiscales, de acuerdo a las disposiciones del DFL. N° 1.123, de Justicia, de 1981. • Las obras de saneamiento y recuperación de terrenos que se ejecuten con fondos fiscales. • El estudio, proyección, construcción y reparación del abovedamiento de los canales de regadío que corren por los sectores urbanos de las poblaciones, siempre que dichos canales hayan estado en uso con anterioridad a la fecha en que la zona por donde atraviesan haya sido declarada como comprendida dentro del radio urbano y que dichas obras se construyan con fondos fiscales o aportes de las respectivas Municipalidades. Estos aportes se convendrán entre el Ministerio de Obras

Públicas y las Municipalidades, y proponer la condonación total o parcial de las deudas por saneamiento o recuperación de terrenos de indígenas, la que deberá concederse por decreto supremo fundado.

La Misión Institucional de este servicio es:

Proveer y gestionar eficientemente servicios de infraestructura hidráulica resilientes, que contribuyan al óptimo aprovechamiento del recurso hídrico, así como la protección del territorio mejorando la calidad de vida de las personas en armonía con la naturaleza, potenciando la participación, inclusión y la perspectiva de género.

Sus objetivos estratégicos son:

Proveer de servicio de infraestructura hidráulica para riego que potencie el desarrollo de distintos sectores productivos, como también responda a las necesidades de las personas y comunidades, de manera inclusiva.

Avanzar en la cobertura de infraestructura hidráulica para el abastecimiento y saneamiento de agua potable en localidades rurales, con énfasis en la mejora de las condiciones sociales de las comunidades beneficiadas.

Proporcionar servicios de infraestructura hidráulica para el manejo de cauces, control aluvional y drenaje urbano, de manera eficiente, que protejan a las personas, velando además por una respuesta oportuna ante emergencias.

Lograr mayor eficacia tanto en la ejecución de los recursos de inversión como en los procesos críticos del servicio; fortaleciendo en el quehacer institucional la perspectiva de género y el cuidado del medioambiente.

La División de Riego deberá apoyar a la Dirección en la dirección, supervisión, coordinación y control de las actividades relacionadas con el estudio, construcción y explotación de las obras de riego que se realicen con fondos fiscales y/o aportes de terceros, y en la inspección de las obras de riego concesionadas, para esto se relacionará constantemente en forma directa a través de sus Departamentos de Proyectos de Riego, Construcción de Riego y sus respectivas unidades con la Subdirección de Cauces y Drenaje Urbano, la Subdirección de Gestión y Desarrollo y las Direcciones Regionales.

Del Jefe o Jefa de la División de Riego dependen las siguientes jefaturas:

- **Jefe/a Departamento Proyectos de Riego**, quien tiene a su cargo el desarrollo y coordinación de todas las obras de regadío que impulsa la Dirección de Obras Hidráulicas en sus etapas de anteproyecto y proyecto.
- **Jefe/a Departamento Construcción de Riego**, cuya función es preparar el programa de inversiones de obras a nivel nacional y coordinar las actividades en función de los recursos existentes y plazos establecidos, organizar su ejecución o inspección en el caso de las obras concesionadas y definir las normas de coordinación correspondientes.

**3.3
USUARIOS y
USUARIAS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

El Jefe o Jefa de la División de Riego se relaciona con los siguientes usuarios/as internos:

- **Ministro/a Obras Públicas**, secretario de Estado que está a cargo de la implementación de las obras públicas fiscales en todas sus etapas y coordinador de los planes de ejecución de las obras que realizan todos los servicios que dependen de su cartera.
- **Subsecretario/a Obras Públicas**, a quien le corresponde dirigir y coordinar las relaciones públicas y promover la divulgación e intercambio de informaciones sobre las actividades del MOP y sus servicios dependientes, así como también organizar y dirigir todo lo relacionado con el bienestar de su personal.
- **Director Nacional/a de Obras Hidráulicas**, quien es responsable de la gestión integral de los recursos financieros, humanos y de administración del servicio, con el propósito de que permitan llevar a cabo una estrategia de desarrollo en materia de recursos hídricos, cauce y drenaje aguas lluvias, obras fluviales y servicios sanitarios rurales.
- **Subdirección de Gestión y Desarrollo**: cuya función es apoyar a la Dirección Nacional en la Gestión integral de los recursos Financieros, Humanos, de Administración de Contratos y Administración de Medio ambiente y Territorio.
- **División de Cauce y Drenaje Urbanos**, cuyo objetivo es apoyar a la Dirección Nacional en la confección de planes maestros, proyectos y construcción de obras de conducción y drenaje de aguas lluvias, su explotación y mantención y la coordinación de estas materias entre el MOP y el Ministerio de Vivienda y Urbanismo.
- **Subdirección de Servicios Sanitarios Rurales**: su objetivo general es apoyar a la Dirección Nacional de Obras Hidráulicas en la dirección, supervisión y control de las acciones relacionadas con la implementación de los servicios sanitarios rurales del país en todas sus etapas.
- **Secretarios/as Regionales Ministeriales**, que están a cargo de coordinar, supervisar y fiscalizar los Servicios Operativos Sectoriales de la Región respectiva dependientes del MOP e informar al Ministro sobre las disposiciones, técnicas, legales, reglamentarias, contables y administrativas en el funcionamiento de dichos servicios e igualmente supervigilar e informar acerca de las obras en construcción y/o faenas relativas a la explotación, conservación y mantención que se efectúan.
- **Directores Regionales**, cuya función es gestionar los proyectos asociados a los productos estratégicos del Servicio de responsabilidad de la región y apoyar el desarrollo de los proyectos que se ejecutan en sus territorios que son responsabilidad de los Departamentos Nacionales del Nivel Central.

Asimismo, dentro de los usuarios/as externos se encuentran:

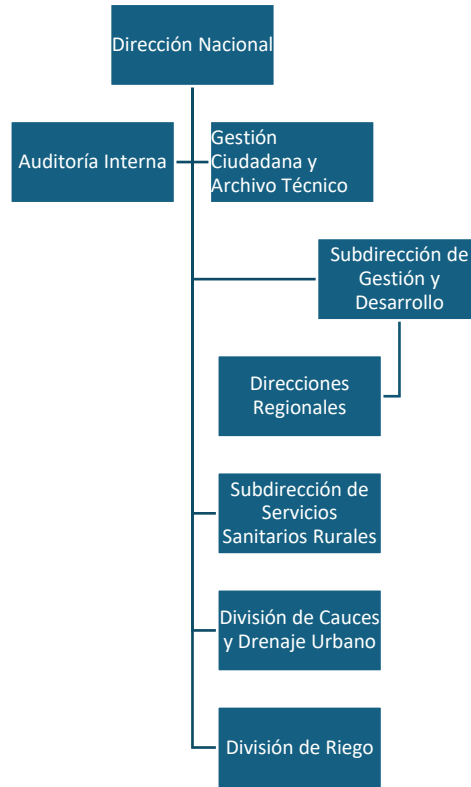
- **Consejo de Ministros**, responsable de la aprobación de la cartera y de las condiciones de ejecución de obras de riego, le hace seguimiento a los proyectos de riego.
- **Ministerio de Agricultura**, a quien se envía la información que pudiera requerir el Ministro de Agricultura, encargado de la política de riego y presidente del Consejo de Ministros de la Comisión Nacional de Riego. De este Ministerio dependen también, la Comisión Nacional de Riego y el Instituto Nacional de Desarrollo Agropecuario, con quienes se coordina el trabajo en el área de riego, de acuerdo a las competencias de cada institución.
- **Comisión Nacional de Riego**, responsable de la aprobación de las condiciones

de ejecución de obras de riego, le hace seguimiento a los proyectos de riego.

- **Asociaciones de Regantes y sus socios**, quienes solicitan las obras de riego y aprueban en distintas etapas los proyectos. Además, son capacitados en la administración de las obras para, posteriormente, ser traspasadas a la organización.
- **Municipalidades**, quienes son solicitantes de gestiones a realizar con las organizaciones de regantes.
- **Ministerio de Bienes Nacionales**, quienes son propietarios de terrenos donde se emplazan las obras, o bien quienes harán las destinaciones de los terrenos fiscales una vez construidas.
- **Ministerio de Hacienda – Dirección de Presupuestos**, a quien le corresponde aprobar los recursos necesarios para la construcción de las obras, las modificaciones presupuestarias y la aprobación de Decretos de Fondos.
- **Servicio de Evaluación Ambiental**, a quien se presentan los Estudios de Impacto Ambiental y las Declaraciones de Impacto Ambiental de los proyectos de riego.
- **Titulares de proyectos sujetos a Sistema de Evaluación Ambiental**, cuando corresponda, específicamente, cuando la presentación de los proyectos ambientales deban ser realizadas por terceros.
- **Senadores/as y Diputados/as**, quienes realizan consultas sobre el avance de los proyectos, levantan demandas de posibles beneficiados y acompañan a las organizaciones de regantes en distintas gestiones relacionadas con el riego.
- **Ministerio de Desarrollo Social**, los cuales otorgan la aprobación o recomendación favorable de los proyectos, en el sistema de inversión pública.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Organigrama de la División



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

- Director o Directora Nacional.
- Subdirector o Subdirectora de Gestión y Desarrollo
- Subdirector o Subdirectora de Servicios Sanitarios Rurales
- Jefe o Jefa División Riego
- Jefe o Jefa División Cauce y Drenaje Urbano

16 Subdirectores o Subdirectoras Regionales de Servicios Sanitarios Rurales

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 1º, 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 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, 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 2025, 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 8º 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.