

**DIRECTOR/A EJECUTIVO/A
INSTITUTO NACIONAL DE HIDRÁULICA
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Misión del cargo

Al/A la Director/a Ejecutivo/a le corresponde liderar y dirigir el Instituto Nacional de Hidráulica, a partir de la definición de políticas, objetivos y estrategias establecidas por el Consejo Directivo.

Funciones del Cargo

Al asumir el cargo de Director/a Ejecutivo/a del Instituto Nacional de Hidráulica, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Desarrollar servicios en ingeniería hidráulica para los sectores público y privado, mediante la realización de estudios, proyectos e investigaciones.
2. Desarrollar modelos matemáticos y físicos de obras de infraestructura para contribuir a mejorar los diseños de ingeniería y simular su funcionamiento frente a distintas situaciones.
3. Contribuir a desarrollar nuevas fuentes de energía eléctrica, mediante mediciones de campo y prueba de dispositivos a escala.
4. Mantener la acreditación y ampliar el alcance del laboratorio de calibraciones.
5. Desarrollar topografías y batimetrías de cauces naturales, cuerpos de agua, nieve, hielo y mar.
6. Desarrollar la planificación estratégica de acuerdo a los lineamientos, objetivos y políticas definidas por el Consejo Directivo.
7. Desarrollar una relación permanente con las autoridades principales del Ministerio de Obras Públicas (Ministro, Subsecretaría, Director General de Obras Públicas, Director General de Aguas y restantes Directores/as del MOP), además, de las autoridades a nivel regional (SEREMIS) para el óptimo funcionamiento de la institución.
8. Liderar la Institución, representándola judicial y extrajudicialmente, transmitiéndoles a los funcionarios las metas y objetivos del Servicio, así como también recoger las inquietudes de distinta naturaleza que puedan tener los funcionarios.
9. Relacionar al Instituto con todos los organismos nacionales e internacionales que tengan vinculación con sus fines.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	11
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	56
Presupuesto que administra	M\$2.368.732

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 27-09-2022

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

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Liderar un proceso de mejoramiento de la Institución, que permita entregar servicios de calidad, en forma eficiente y competitiva.	1.1. Implementar un proceso sistemático de planificación estratégica. 1.2. Actualizar y/o implementar indicadores de calidad de servicio y un sistema de monitoreo de mejora continua.
2. Contribuir mediante la investigación de ingeniería hidráulica aplicada al diseño de proyectos de infraestructura que aporten al desarrollo del país.	2.1 Desarrollar sistemas de gestión de proyectos, gestión del conocimiento y vigilancia tecnológica. 2.2 Realizar estudios con efectos en el cambio climático, y realización de estudios y proyectos con enfoque integral y mirada sostenible. 2.3 Mantener al INH activo en las redes nacionales e internacionales de colaboración establecidas entre instituciones de investigación y laboratorios afines.
3. Posicionar al Instituto como un referente del sector público y privado en las áreas de modelación física y matemática, de ingeniería hidráulica, calibración de equipos de medición del recurso hídrico, medición de campo en el agua y prueba de nuevos dispositivos para generación de energía.	3.1. Mejorar el nivel de satisfacción de los clientes con los servicios ofrecidos por el Instituto, gestionando la aplicación de un Sistema de Medición de satisfacción y liderar la implementación de un plan de mejoramiento. 3.2. Desarrollar intercambio científico y tecnológico con organismos nacionales e internacionales en el ámbito de la ingeniería hidráulica, manteniendo convenios de cooperación de transferencia de

	<p>conocimientos, y en particular aquellos para obtención de postgrados de especialidad para profesionales del INH.</p> <p>3.3. Implementar un plan y programa de trabajo tendiente a difundir el conocimiento que se genera dentro del Instituto Nacional de Hidráulica, en instancias tales como seminarios, comunicaciones y congresos, entre otros.</p>
<p>4. Generar ambientes de trabajo acordes a los Lineamientos Ministeriales y de Servicio Civil para procurar un buen clima laboral, generar pertenencia y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.</p>	<p>4.1 Definir y ejecutar planes de Desarrollo para las personas, alineados con las políticas de Desarrollo de Personas que se establezcan a nivel Ministerial.</p> <p>4.2. Desarrollar acciones que permitan mantener y/o fortalecer el clima organizacional.</p> <p>4.3 Fortalecer la implementación de alianzas estratégicas, a través de convenios de colaboración, con universidades con el objetivo principal de actualizar conocimientos en el ámbito de la ingeniería hidráulica.</p>
<p>5. Gestionar la eficiente mantención y operación del laboratorio INH, manteniendo la acreditación de éste, contribuyendo a la obtención de recursos que permita la operación del Servicio.</p>	<p>5.1 Formular y liderar un plan de mantención y operación continua del laboratorio INH, que responda a los requerimientos técnicos de nuestros clientes y cuyo enfoque tenga por objetivo minimizar los tiempos de trabajo a fin de obtener mayor recursos económicos para la operación del Servicio.</p> <p>5.2. Mantener o acreditar (en caso que no esté acreditado) la acreditación LC073 del laboratorio de calibraciones del INH, para dar cobertura a las necesidades de calibración de equipos de medición hidráulicos de todo el país, para mantener el estándar de acreditación.</p>
<p>6. Liderar la política de gestión y desarrollo de personas, incluyendo la perspectiva de género, con el fin de disminuir desigualdades y/o discriminaciones de género.</p>	<p>6.1 Incorporar y/o mejorar la incorporación de la perspectiva de género en los instrumentos de gestión de personas incluyendo las orientaciones, directrices y lineamientos que aplican a cada política/procedimiento.</p> <p>6.2 Diseñar, implementar y/o actualizar la política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **70%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.956.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$5.147.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.574.000.-

4 PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

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

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 8 o 9 semestre de duración, más grado académico de Magíster o superior y experiencia profesional mínima de 5 años.*

Fuente legal: Artículo Único, del DFL N° 281, de 10 de noviembre de 2009, del Ministerio de Obra Públicas.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en proyectos de investigación y/o estudios en materias hidráulicas o de hidrología y/o experiencia en proyectos de ingeniería hidráulica, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión de modelos matemáticos y/o físicos de obras de infraestructura y/o en la gestión de levantamiento de topografías y batimetrías de cauces naturales.

Es altamente deseable poseer al menos 5 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en instituciones públicas o privadas en materias relacionadas.

*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. 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 anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

C2. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la

participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

5 CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	67
Presupuesto Anual	M\$2.368.732

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La misión del Instituto Nacional de Hidráulica es desarrollar estudios e investigación aplicada de proyectos de infraestructura hidráulica, con un enfoque integral y criterios sustentables, contribuyendo con ello a dar respuesta a los desafíos del país.

Objetivos Estratégicos

- Contribuir al desarrollo del país, a través de la ejecución de estudios de hidráulica e investigación aplicada, levantamiento de información de terreno, mediciones de campo, y calibraciones de instrumentación hidrométrica.
- Promover un enfoque integral y una mirada sustentable en los estudios y proyectos de ingeniería, entre ellos el efecto del cambio climático.
- Contribuir al estudio de eventos extremos o consecuencia del cambio climático y apoyar el desarrollo de nuevas fuentes de energía renovables (undimotriz, mareomotriz, hidráulica), a través de mediciones de campo, catastro de recursos y pruebas de dispositivos.
- Generar la información y el conocimiento en temas relativos a eventos extremos, desastres naturales y cambio climático, y así apoyar la toma de decisiones ministeriales.
- Fortalecer a la institución, a través de intercambio científico y tecnológico con organismos nacionales e internacionales en el ámbito de la innovación y formación especializada del recurso humano, en materias hidráulicas.

Productos Estratégicos

- **Estudios y Proyectos:** Se refiere a los estudios de hidráulica desarrollados en el contexto de una obra o infraestructura hidráulica, en el ámbito marítimo o fluvial, que realizamos con modelación física y modelación numérica. Los estudios y proyectos se desarrollan en las siguientes áreas técnicas: hidráulica marítima, costera y puertos, hidráulica de ríos, infraestructura hidráulica, hidrología y ecohidráulica.
- **Investigación Aplicada:** Se refiere a las investigaciones que se desarrollan en temáticas de interés especial, y que se consideran estratégicas, tales como: aluviones, marejadas, tsunamis, lahares, eventos como consecuencia de cambio climático, etc. Algunas de estas temáticas son desarrolladas en conjunto con la Academia, y en el contexto de tesis o memorias de título.
- **Mediciones de Campo y Calibraciones:** Se refieren a mediciones en terreno de las formas de las áreas de estudios, sean marítimas o fluviales, así como de

las variables hidráulicas de interés (caudal, velocidad, corrientes, oleaje, mareas). A esto se agrega la calibración de instrumentos de medición de caudales en superficie libre, y ensayos de pruebas de bombeo.

- **Difusión del Conocimiento:** Se refiere a la difusión del quehacer de nuestra institución a través de actividades de capacitación, seminarios, y participación en eventos técnicos, presentación de trabajos de investigación (paper), participación en Comités Técnicos de Organizaciones Nacionales o Internacionales de relevancia, así como emisión de Reportes Técnicos o Memorias del INH. Otro medio de difusión de importancia corresponde a la Web del INH.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios Internos:

- Unidad de Operaciones: Entrega servicios de mediciones de campo, como topografías, batimetrías, instalaciones de instrumentos de medición y modelación física a la Unidad de Ingeniería. Asimismo, construye modelos físicos.
- Área de Soporte Informático: Entrega servicios de telecomunicaciones, sistemas informáticos a todas las demás unidades.
- Unidad de Administración y Finanzas: Entrega servicios de compras, contabilidad y pago de remuneraciones a todas las demás unidades. Controla los activos fijos.
- Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas: Entrega servicios de reclutamiento, selección, inducción, elaboración de perfiles de cargos y capacitación a todas las demás unidades.
- Área de Planificación y Control de Gestión: Entrega servicios de planificación a través de la propuesta de objetivos estratégicos, indicadores y medición de ellos al/a la Director/a Ejecutivo/a, además está a cargo de la gestión documental y de coordinar la entrega de información a terceros.
- Unidad de Auditoría Interna: Entrega al/a la Director/a Ejecutivo/a servicios de revisión y auditoría que se aplican a los procesos que ejecuta la organización.

Lo anterior se realiza mediante coordinaciones permanentes con los respectivos equipos de trabajo.

Usuarios Externos:

Los principales clientes del Instituto Nacional de Hidráulica con los que se va a relacionar el/la Directora/a Ejecutivo son: El Ministerio de Obras Públicas (MOP), empresas portuarias, empresas hidroeléctricas, empresas sanitarias y empresas consultoras.

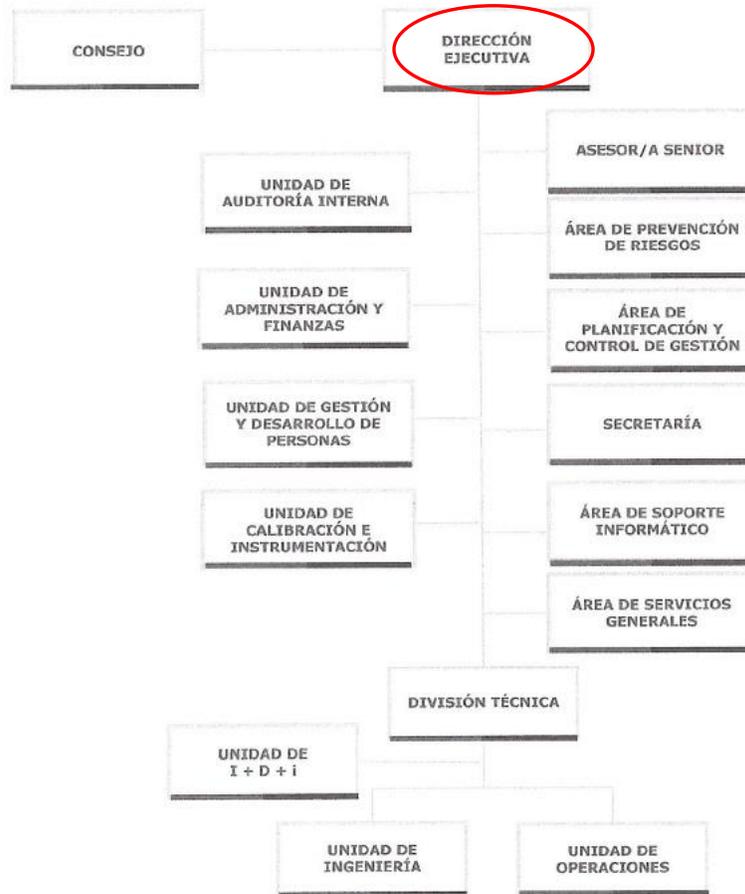
Asimismo, son clientes externos los Gobiernos Regionales, las Municipalidades, las Universidades y las personas naturales.

A través de licitaciones públicas, el Instituto establece contrataciones de prestación de servicios con consultoras y empresas contratistas.

Lo anterior se realiza mediante las políticas y mecanismos de participación ciudadana del Ministerio de Obras Públicas.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Cargos adscritos al Sistema

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

- Director/a Ejecutivo/a
- Jefe/a División Técnica

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- 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 educativas y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

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° 21.289, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2021, 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 2022, 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.