

JEFE O JEFA DE DIVISIÓN FUNCIÓN TÉCNICA¹
INSTITUTO NACIONAL DE HIDRÁULICA – INH
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Peñaflor

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Jefe o Jefa de División Función Técnica le corresponde liderar, coordinar, gestionar las áreas de la División Técnica, para velar por la calidad y excelencia de los proyectos, estudios e investigaciones que el INH desarrolle, supervisando y planificando el crecimiento de esta área. Además debe velar por el cumplimiento de la misión del INH, con una mirada a largo y mediano plazo, enfocado en planificación técnica, en el desarrollo de capital humano y tecnológico de excelencia para el INH y con una mirada integral de los desafíos hídricos del país.

Al asumir el cargo de Jefe o Jefa de División Función Técnica le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Cooperar con la Dirección Ejecutiva, en el desarrollo estratégico y fortalecimiento de la Institución.
2. Liderar, coordinar y gestionar las unidades de la División Técnica de acuerdo a los lineamientos de la Dirección.
3. Supervisar, dirigir y controlar la correcta planificación y ejecución de los estudios, proyectos e investigaciones de la División Técnica. Proponiendo y promoviendo la mejora continua de los estándares de calidad técnica.
4. Liderar al personal bajo su dependencia, guiándolos hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de las metas de la División Técnica de acuerdo a los lineamientos de la Dirección.
5. Proponer y liderar las líneas de investigación del INH y búsqueda permanente de fondos de investigación para su sostenibilidad.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	6
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	30
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Entregar los productos ofrecidos con los estándares definidos.	<p>1.1 Proponer e implementar un plan de mejoramiento de la calidad, para el desarrollo de los productos de la División.</p> <p>1.2 Actualizar y/o implementar indicadores de calidad relacionados con los productos de la División.</p>
2. Desarrollar e implementar directrices y estrategias, para el fortalecimiento de las unidades técnicas de la División Técnica.	<p>2.1 Proponer e implementar un plan de desarrollo y fortalecimiento de la División Técnica, en materia de fortalecimiento de sus recursos.</p> <p>2.2 Proponer e implementar indicadores que permitan controlar los avances del plan de desarrollo.</p>
3. Proponer e implementar áreas de investigación de ingeniería hidráulica, aplicadas al diseño de proyectos de infraestructura.	<p>3.1 Proponer e implementar líneas de investigación en el ámbito de la ingeniería hidráulica y mecanismos de financiamiento.</p> <p>3.2 Proponer e implementar sistema de gestión de proyectos de acuerdo a los desafíos definidos por la Dirección.</p> <p>3.3 Incorporar en proyectos, criterios relacionados con el cambio climático y sustentabilidad en la infraestructura.</p>

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>4. Proponer, crear, fortalecer y formalizar, vínculos con universidades, institutos y laboratorios de hidráulica nacionales e internacionales y favorecer emprendimientos conjuntos.</p>	<p>4.1 Proponer y colaborar con la Dirección en la mantención de las relaciones nacionales e internacionales de colaboración suscritas por el INH con instituciones y laboratorios afines.</p> <p>4.2 Liderar reuniones técnicas y/o estratégicas permanentes y de visitas/pasantías de profesionales de la División Técnica con laboratorios extranjeros.</p> <p>4.3 Proponer e implementar un plan de trabajo conjunto con institutos y laboratorios internacionales que permitan el desarrollo del conocimiento en el área hidráulica.</p> <p>4.4 Proponer e implementar convenios de colaboración con Universidades, con el objeto de la transferencia de conocimientos en el área de la Ingeniería Hidráulica.</p>
<p>5. Fortalecer y promover al INH como un referente del sector público y privado en el área de la ingeniería hidráulica, calibración de equipos de medición del recurso hídrico y mediciones de campo en el agua.</p>	<p>5.1 Proponer e implementar un sistema de satisfacción de los clientes y de mejoramiento continuo para los productos que desarrolla la División.</p> <p>5.2 Proponer e implementar un plan de capacitaciones de personal de la División que permita su desarrollo profesional.</p> <p>5.3 Proponer e implementar un plan de difusión del conocimiento que se desarrolle en la División Técnica en instancias tales como seminarios, congresos, así como a través de diferentes medios de comunicación.</p> <p>5.4 Proponer e implementar un plan de mantención y operación continua del laboratorio de calibraciones que responda a los requerimientos técnicos de los clientes.</p> <p>5.5 Proponer e implementar acciones para mantener la acreditación del laboratorio de calibraciones del INH.</p>

<p>6. Generar ambientes de trabajo acordes a los lineamientos de la Dirección, para procurar un buen clima laboral, generando pertenencia y promoviendo el desarrollo personal y profesional al interior de la División, incluyendo la perspectiva de género³.</p>	<p>6.1 Proponer e implementar planes de desarrollo para el personal de la División, acorde a los lineamientos de la Dirección.</p> <p>6.2 Desarrollar acciones, que permitan mantener y fortalecer el clima laboral al interior de la División.</p> <p>6.3 Implementar la política y/o procedimientos de gestión del personal de la División, con perspectiva de género de acuerdo a los lineamientos de la Dirección.</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.

<p>El cargo corresponde a un grado 3° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 50%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$5.360.000.- para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$4.551.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$6.976.000.-</p> <p>El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.</p>
--

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.

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 que avanzan a la siguiente etapa.

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

Título profesional de una carrera de 8 o 9 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 7 años.

Fuente Legal: Artículo Único del DFL N° 281 de 10 de noviembre de 2009 del Ministerio de Obras Públicas.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en el desarrollo de proyectos hidráulicos, tanto en instituciones públicas como privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en**

- Investigación (presentación de publicaciones en revistas del ámbito hidráulico)
- Docencia (en mecánica de fluidos, hidráulica, hidrología, ingeniería de costas u otro similar).
- Tener experiencia en gestión de modelos matemáticos y/o físicos de obras de infraestructura y/o en la gestión de levantamientos topográficos y batimétricos de cauces naturales, así como en la calibración de equipos hidráulicos.

Deseable poseer manejo del idioma inglés a nivel intermedio o superior.

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 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
<p>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.</p>
<p>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.</p>
<p>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.</p>

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA 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.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.</p>
<p>C3. 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.</p>
<p>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.</p>
<p>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</p>

prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. 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

- Realizar estudios o proyectos, de hidráulica e investigación aplicada, levantamiento de información de terreno, mediciones de campo, y calibraciones de instrumentación hidrométrica, utilizando un enfoque integral y una mirada sostenible, para contribuir al desarrollo del país.
- Aumentar los intercambios científicos y tecnológicos con organismos nacionales e internacionales en el ámbito de la innovación y formación especializada en materias hidráulicas mediante la participación en exposiciones técnicas.
- Incrementar la eficiencia y la eficacia en la gestión institucional, en el uso de recursos y en la gestión de la información.

Productos Estratégicos

- **Estudios y Proyectos:** Se refiere a los estudios de hidrología/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 ducto cerrado, 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, 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 y
USUARIAS INTERNOS
Y EXTERNOS**

Clientes internos

Dirección Ejecutiva:

- Implementar Directrices definidas por la Dirección Ejecutiva.
- Informar periódicamente de la gestión y funcionamiento de la División Técnica.
- Proponer una cartera de proyectos, estudios e investigaciones hidráulicas periodo 2024-2026.
- Proponer líneas de desarrollo de la División Técnica en lo que se refiere a recursos humanos, capacitaciones, estructura, equipamiento e infraestructura.
- Proponer líneas de investigaciones en el ámbito de la hidráulica fluvial, marítima y lacustre.
- Proponer metas y mejoramientos para el laboratorio de calibraciones, que permitan mantener su certificación y ampliar sus servicios tanto para instituciones públicas y privadas.
- Informar sobre avances en proyectos, estudios e investigaciones hidráulicas.
- Asesorar en diversas materias, la gestión de la Dirección Ejecutiva.

Unidad Administración y Finanzas:

- Proporcionar información necesaria para la ejecución de cobro de facturas y estado de pago.
- Informar de la programación y oportunidad de los ingresos convenidos con organismos públicos y privados.

Unidades de Gestión :

- Proporcionar información relativa a la gestión de los proyectos en ejecución para las distintas Unidades de Gestión.
- Proporcionar información y realizar las gestiones para el cumplimiento de los indicadores de gestión de la División.
- Solicitar apoyo para la contratación y perfeccionamiento del recurso humano de la División.

Unidad de Adquisiciones y Compras:

- Elaboración de bases técnicas para la adquisición de materiales, equipos software, otros.

Clientes externos

Los principales clientes externos con los cuales se relaciona el Jefe o Jefa de la División Técnica son:

- Dirección de Obras Portuarias del Ministerio de Obras Publicas
- Dirección de Obras Hidráulicas del Ministerio de Obras Publicas
- Dirección General de Aguas del Ministerios de Obras Publicas
- Dirección General de Obras Publicas del Ministerios de Obras Publicas
- Empresas Portuarias, sanitarias, mineras, agrícolas y consultoras
- Gobierno Regionales, municipios

- Universidades

En la interacción con los clientes externos se definen los objetivos de:

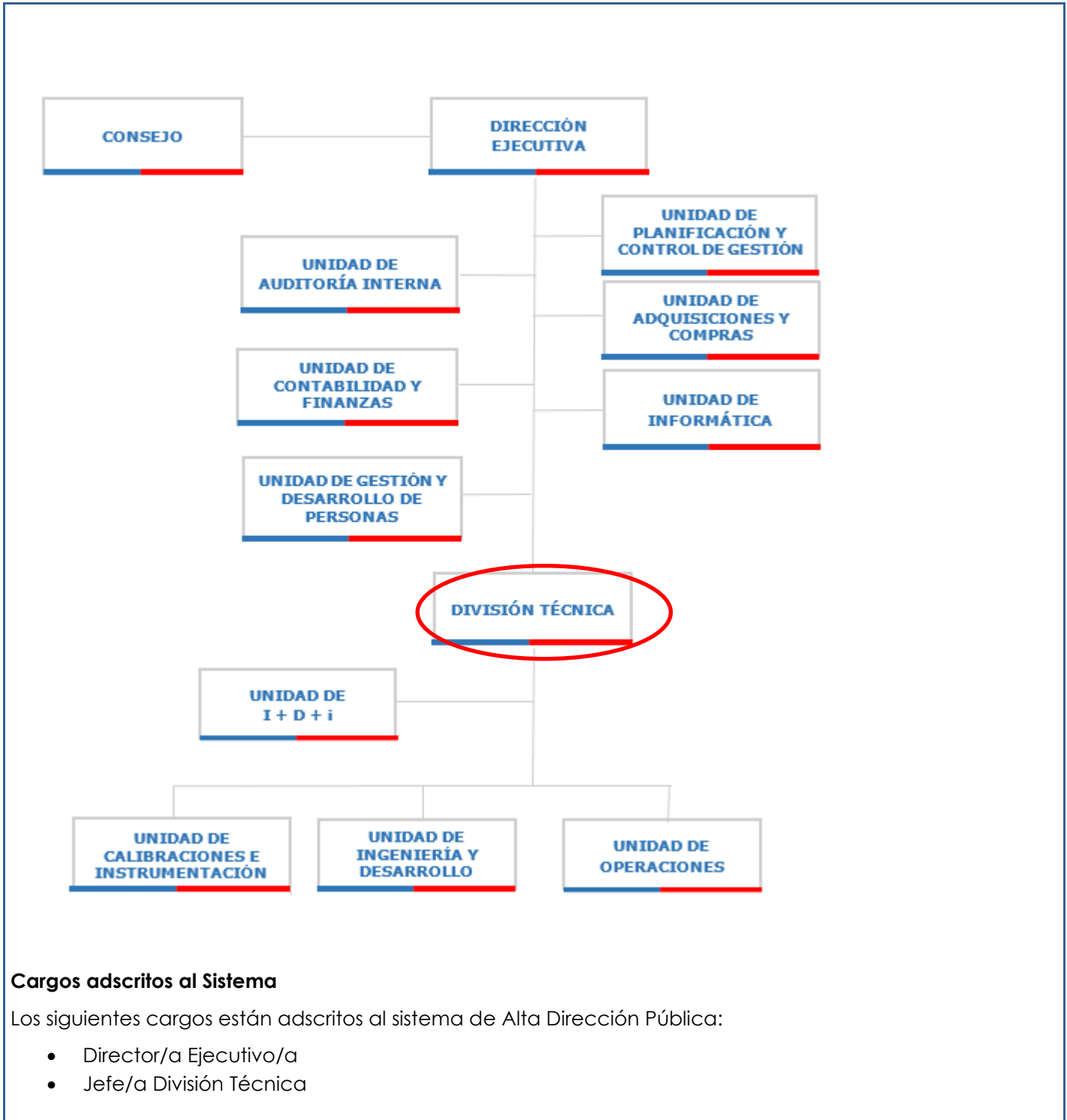
- Coordinar y asesorar en aspectos técnicos el desarrollo de estudios e investigación en el ámbito que le compete.
- Elaboración de propuestas tanto para instituciones públicas y privadas que permitan el desarrollo de estudios, investigación y labores de medición y calibración.
- Velar y controlar el cumplimiento de los aspectos contractuales de estudios y convenios.
- Representar técnicamente a la institución en concordancia a las directrices de la Dirección.
- Proponer y gestionar proyectos y estudios de la División.

Actores Claves

Dentro de los actores claves se encuentran las tres asociaciones de funcionarios con las que cuenta la institución:

- Asociación de funcionarios del Instituto Nacional de Hidráulica.
- Asociación Nacional de funcionarios del Instituto Nacional de Hidráulica.
- Asociación de INH para todos.

3.4 ORGANIGRAMA



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 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 .