

DIRECTOR NACIONAL DE VIALIDAD¹
DIRECCION DE VIALIDAD
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
 Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
 Y FUNCIONES DEL
 CARGO**

Al Director Nacional de Vialidad le corresponde dirigir los procesos de infraestructura vial desde su planificación, proyección, construcción, conservación hasta su explotación, necesarios para el desarrollo del país, de acuerdo a las políticas institucionales, entregando un servicio integral y de calidad que incorpore seguridad, sustentabilidad y tecnología en el ámbito vial y de transporte.

Al asumir el cargo de Director Nacional de Vialidad le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir las diferentes etapas de los proyectos de infraestructura vial: prefactibilidad, diseño, construcción, explotación y conservación del patrimonio vial.
2. Definir y desarrollar las políticas de la institución, en las áreas técnicas, administrativas, financieras, de gestión de personas, de sistemas de gestión y de tecnologías de la información a nivel nacional.
3. Dirigir, planear, estudiar y proyectar la construcción, explotación, evaluación, reparación y conservación de la infraestructura vial, en el marco de las políticas orientadas al buen funcionamiento y desarrollo sectorial.
4. Contribuir a mejorar la calidad de vida de la ciudadanía, por medio de la gestión y aplicación de las políticas públicas dirigidas a entregar oportunamente y de forma efectiva los bienes y servicios demandados por las comunidades a nivel nacional.
5. Incorporar los lineamientos estratégicos corporativos, definidos y formalizados en la política nacional y regional, en la ejecución de programas de estudio, obras, conservación y administración, dando cumplimiento a los desafíos, objetivos, prioridades y metas de la institución.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-07-2026

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	28
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	5.113
Presupuesto que administra	M\$2.279.224.942

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. Proveer y mantener obras y servicios de infraestructura vial de calidad, considerando planes y programas oportunos que aseguren un diseño, construcción, mantenimiento y explotación de las obras viales al servicio de las personas.	1.1 Realizar estudios de diseño y prefactibilidad a fin de mantener permanentemente una cartera de iniciativas de inversión. 1.2 Mejorar la programación de la inversión a nivel nacional, cumpliendo con el calendario de licitaciones e inicio de las obras.
2. Mantener y aumentar la conectividad en el territorio nacional, en zonas aisladas y/o en aquellas que se puedan ver comprometidas en situaciones de emergencia.	2.1 Fortalecer la capacidad y el alcance de las obras viales ejecutadas a través de la modalidad de Administración Directa. 2.2 Generar un plan para responder oportuna y eficientemente ante emergencias derivadas de fenómenos naturales u otros, que pongan en riesgo el bienestar de la población. 2.3 Ejecutar oportunamente obras viales de mitigación de catástrofes en zonas determinadas como más expuestas.
3. Fortalecer el rol normativo y fiscalizador en el área de infraestructura vial de acuerdo a los desafíos y requerimientos que demanda el Estado.	3.1 Desarrollar un plan de inspección fiscal, estableciendo estándares de calidad para esta actividad, revisando y modernizando los procesos que la guían.
4. Impulsar obras públicas desde una nueva mirada de gestión, interministerial, descentralizada y participativa para el desarrollo, financiamiento y administración de las necesidades territoriales.	4.1 Generar una gestión territorial que vincule el ámbito técnico y social, con acciones de consulta y participación ciudadana en la etapa de diseño del proyecto según particularidades del territorio.

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

	4.2 Liderar y ejecutar un plan de puentes que considere mantención y reposición de las estructuras, para ofrecer una movilidad segura y eficiente de las personas y contribuir a la productividad del país.
5. Gestionar eficiente y eficazmente el uso de los recursos de inversión, en la provisión de obras y servicios de infraestructura vial, considerando la innovación y la mejora continua de los procesos críticos del Servicio.	5.1 Generar acciones que aseguren el cumplimiento de plazos para la inversión sectorial. 5.2 Promover y ejecutar un programa de conservación sobre la red secundaria no pavimentada, que permita mejorar la calidad de vida de la ciudadanía. 5.3 Impulsar tecnologías de reciclado y estabilización de suelos para la conservación de caminos de bajo tránsito.
6. Liderar la implementación de la política de gestión y desarrollo de personas, con el fin de fortalecer las capacidades técnicas, profesionales y de bienestar laboral de los equipos.	6.1 Fomentar la participación de los funcionarios en el Plan Estratégico de Gestión de Personas. 6.2 Diseñar y proponer un modelo de gestión que favorezca la integración de los equipos y el buen clima organizacional en pro de la eficiencia institucional.
7. Fortalecer la integridad y probidad en la gestión institucional del Servicio, mediante la implementación de mecanismos de prevención, control y monitoreo de riesgos, asegurando procesos transparentes, trazables y alineados a estándares éticos en la toma de decisiones y en la prestación de servicios.	7.1 Diseñar e implementar un sistema de gestión de integridad institucional que incorpore la identificación y mitigación de riesgos de probidad en los procesos críticos, el fortalecimiento de controles internos, la capacitación de funcionarios/as en estándares éticos y la promoción de una cultura organizacional basada en la transparencia y la rendición de cuentas.

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **1°C** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **100%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$8.691.000.-** 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) **\$7.535.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$11.002.000.-

Para este cargo, se debe considerar que el pago de la asignación de alta dirección pública, sumada a las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar un total superior a las remuneraciones que corresponden al subsecretario de la cartera, que en este caso corresponde a un valor referencial de \$10.958.286.- (Artículo sexagésimo quinto ley 19.882 y Dictamen 27059N18 de la CGR).

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES ³

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

- a) Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración y acreditar experiencia profesional no inferior a 5 años; o
- b) Estar en posesión de un título profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración, más grado académico de Magister o superior y acreditar experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuentes Legales: DFL 276 del Ministerio de Obras Públicas de 10 de Noviembre de 2009 y el inciso final del Artículo cuadragésimo de la ley N° 19.882.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 5 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias de obras viales, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en:**

- Obras civiles y/o en áreas relacionadas con la planificación, construcción y administración de obras públicas.
- Gestión y administración presupuestaria asociada a proyectos de infraestructura vial, incluyendo la programación, ejecución y seguimiento financiero de obras.
- Dirección, coordinación y desarrollo de equipos de trabajo multidisciplinarios.

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

³ "Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de postgrado realizados por el mismo candidato. En el evento que los estudios de postgrado de quien postula hayan sido cursados en el extranjero, para poder complementar la duración de la carrera de pregrado es necesario que dichos estudios superiores se encuentren reconocidos o validados en Chile, conforme el marco normativo vigente."

Fuente legal: Parte final, del inciso final, del artículo cuadragésimo, de la Ley N° 19.882."

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

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, identificando oportunidades, evaluando 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 alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.

C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN

Capacidad para identificar oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización. Implica promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	5.141
Presupuesto Anual	M\$2.279.224.942

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional:

Proveer y gestionar obras y servicios de infraestructura vial, mediante la planificación, diseño, construcción, mejoramiento, reposición, ampliación y conservación de la red vial, mejorando la conectividad, resguardando estándares de calidad y seguridad vial, para contribuir al desarrollo del país y la calidad de vida de las personas.

Objetivos Estratégicos institucionales:

1. Mejorar la seguridad y la transitabilidad, mediante la conservación y mantenimiento oportuno, de la infraestructura vial.
2. Reducir la afectación de la conectividad vial ante eventos climáticos, naturales y otras emergencias, mediante acciones de prevención, mitigación, reposición y restablecimiento oportuno de la infraestructura vial.
3. Fortalecer la gestión y gobernanza de los datos de la Dirección de Vialidad, mediante la estandarización, interoperabilidad y aseguramiento de la calidad de la información, para una adecuada planificación, ejecución y seguimiento de la infraestructura vial.

Cobertura territorial:

Las funciones realizadas por la Dirección de Vialidad se desconcentran territorialmente a través de las Direcciones Regionales (16) y Oficinas Provinciales (56), alcanzando presencia en todo el territorio nacional.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos

- Ministro de Obras Públicas, Subsecretario, Directores Generales y otras Jefaturas de Servicios del Ministerio de Obras Públicas.
- Funcionarios de la Dirección de Vialidad.
- 10 Asociaciones de Funcionarios, de las cuales 5 son propias del Servicio y 5 corresponden a Asociaciones transversales del MOP.

Clientes Externos

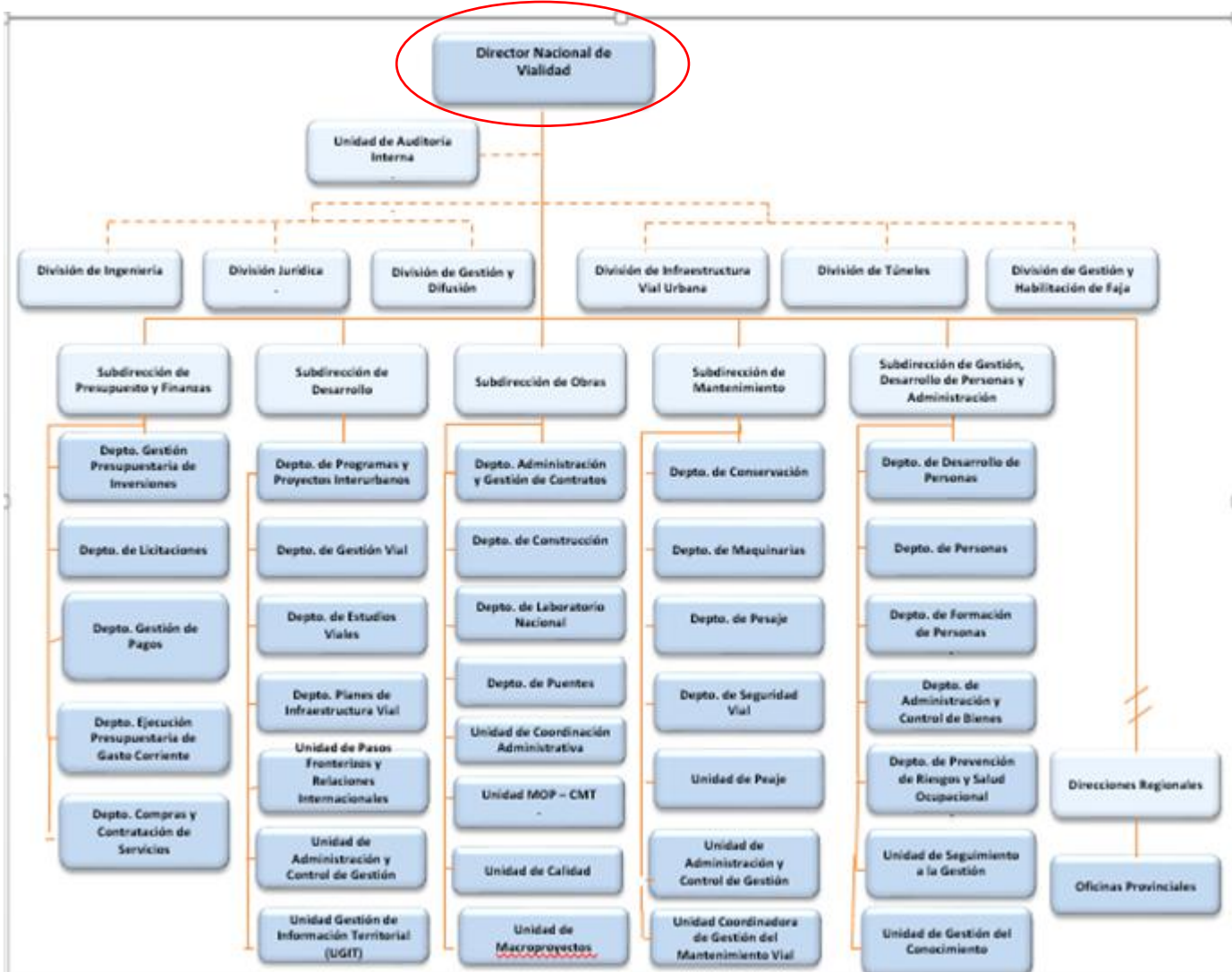
- Usuarios motorizados y no motorizados de la infraestructura de obras públicas viales. (Entrega de servicios de infraestructura vial oportunos acorde con sus necesidades).
- Ciudadanía beneficiada por los efectos del desarrollo de la infraestructura. (mejorar bienestar y calidad de la vida de la población, contribuyendo al desarrollo social, cultural y económico).
- Comunidades organizadas (entrega de infraestructura vial y validación de rol técnico en la entrega de servicio y soluciones).
- Sectores productivos y de servicios (entregar y mantener servicios de infraestructura vial, de manera oportuna, confiable y de costos competitivos, que respondan a las necesidades, contribuyendo a impulsar el desarrollo productivo del

país).

- Organismos del Estado (Municipios, Gobiernos Regionales, Ministerios, Otros).
- Ministerio de Hacienda.
- Dirección de Presupuesto.
- Dirección Nacional del Servicio Civil.
- Ministerio de Vivienda y Urbanismo.
- Ministerio de Bienes Nacionales.
- Ministerio de Desarrollo Social.
- Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Comisión Nacional del Medio Ambiente.
- Poder ejecutivo, legislativo y judicial
- Presidencia de la República
- Congreso Nacional
- Corte Suprema de Justicia y sus Tribunales
- CONSAET

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



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

- Director Nacional de Vialidad.
- Subdirector de Desarrollo
- Subdirector de Obras
- Subdirector de Administración
- Subdirector de Mantenimiento
- Subdirector de Vialidad Urbana

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS 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, por regla general, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero, del Artículo Sexagésimo Sexto, de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2026, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.796, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2026, publicada en el Diario Oficial el 12 de diciembre de 2025, establece, entre otras materias, que los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios regidos por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2027, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Por otro lado, los 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."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de Servicio, en virtud de lo dispuesto en el artículo 110 de la Ley N° 21.806 y las instrucciones vinculantes del Instructivo N° 16/2026 de la Contraloría General de la República, tienen el deber ineludible de someterse a un examen de detección de consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales. Esta obligación técnica y administrativa debe materializarse obligatoriamente al momento de asumir el cargo —pudiendo practicarse con anterioridad a la fecha de asunción efectiva de la respectiva autoridad y hasta los 30 días hábiles posteriores— y, de manera sucesiva, a través de controles periódicos efectuados al menos dos veces por cada año calendario. Dicho examen deberá ejecutarse mediante el análisis de una muestra biológica de pelo en laboratorios debidamente certificados, garantizando que los resultados sean de carácter público, en estricta observancia de los principios de probidad administrativa, transparencia e idoneidad exigibles para el ejercicio de la función pública. El incumplimiento de estas etapas del régimen de control no constituye una facultad discrecional, sino una infracción objetiva a los deberes legales que puede acarrear la correspondiente responsabilidad administrativa conforme al ordenamiento jurídico vigente.

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.