

**JEFE O JEFA DIVISIÓN DE ESTUDIOS, DESARROLLO Y POLÍTICAS <sup>1</sup>**  
**COMISIÓN NACIONAL DE RIEGO**  
**MINISTERIO DE AGRICULTURA**  
**NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO**

A la jefatura de la División de Estudios, Desarrollo y Políticas le corresponde gestionar los procesos relativos al diseño y ejecución de estudios, programas y proyectos a cargo de la institución, coordinando interinstitucionalmente la aplicación de la Política Nacional de Riego del país, de acuerdo a las directrices del Consejo de Ministros y del Ministerio de Agricultura, asociadas al desarrollo del riego y drenaje en el país, con el propósito de contribuir al uso eficiente del recurso hídrico, a la seguridad hídrica en las cuencas y a un desarrollo rural justo y sustentable.

Al asumir el cargo de Jefe/a División Estudios, Desarrollo y Políticas le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir el diseño de estudios, programas y proyectos de la Comisión Nacional de Riego, teniendo una pertinencia integral con las necesidades de riego, desarrollo rural, seguridad hídrica y alimentaria en el país supervisando su desarrollo y cumplimiento.
2. Gestionar y administrar el cumplimiento del programa presupuestario asociado a las iniciativas de inversión.
3. Fortalecer las relaciones de colaboración entre la Comisión Nacional de Riego y actores públicos, privados y comunitarios, a través de instancias de participación que permitan enfrentar los desafíos del subsector en los próximos años.
4. Promover la coordinación con diversas instituciones públicas ligadas al subsector, para apoyar la implementación de la Política Nacional de Riego del país.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	5
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	20
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$4.041.350

<sup>1</sup>

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Contribuir al fortalecimiento de las capacidades de gestión de los recursos hídricos de la pequeña y mediana agricultura y sus organizaciones de usuarios de aguas, promoviendo la eficiencia del riego y una gobernanza participativa con enfoque de cuenca.	1.1 Ejecutar la programación de iniciativas de inversión y de planificación del trabajo por cuencas y/o región, dados los niveles de desarrollo de las distintas organizaciones de usuarios de aguas. Lo anterior, considerando un enfoque de género y la inclusión de otros actores locales pertenecientes a su entorno institucional.
2. Contribuir a mejorar el acceso de la pequeña y mediana agricultura y de la agricultura familiar campesina, las mujeres y pueblos originarios a proyectos e instrumentos de apoyo al riego, a través del trabajo conjunto entre el sector público, privado y comunitario.	2.1 Diseñar e implementar estudios que faciliten el acceso de la pequeña y mediana agricultura y de la agricultura familiar campesina, mujeres y pueblos originarios a los instrumentos de fomento de la CNR. 2.2 Implementar programas de difusión, transferencia y capacitación en zonas de escaso desarrollo del riego orientado a la pequeña y mediana agricultura y a la agricultura familiar campesina, atendiendo las particularidades de cada territorio.
3. Desarrollar una línea de trabajo enfocada en la seguridad hídrica y el riego eficiente y sustentable, que contribuya a resguardar la producción agrícola y a otorgar a las iniciativas de la CNR un marco de sostenibilidad social y ambiental.	3.1 Diseñar e implementar estudios, programas y proyectos que contribuyan a la seguridad hídrica nacional e incentiven prácticas eficientes y sustentables de riego, incluyendo las soluciones basadas en la naturaleza, considerando las características culturales y los intereses sociales y económicos de la agricultura familiar campesina y los pueblos indígenas.
4. Impulsar medidas que promuevan ambientes laborales que propicien la igualdad de género y no discriminación.	4.1 Implementar acciones que permitan mantener un buen clima laboral en la unidad a su cargo, de acuerdo con los lineamientos institucionales en la materia. 4.2 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género <sup>3</sup> que integren a todas las personas que se desempeñan en la unidad de su dependencia.

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

<sup>3</sup> **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/a Directivo/a Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **50%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.631.000.-** para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

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

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

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

## II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS LEGALES <sup>4</sup>

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.

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo N° 40, 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/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 jefaturas de equipos, en materias de formulación y seguimiento de proyectos o programas orientados al sector agrícola, en materias de riego y drenaje, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en Políticas públicas orientadas a la agricultura familiar campesina, al desarrollo de grandes obras de riego o al desarrollo de Organizaciones de Usuarios de Aguas en general\*\*.

**\*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.**

<sup>4</sup> 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**

<b>VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES</b>
<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b>                      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><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b>                      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><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b>                      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.

<b>COMPETENCIAS</b>
<p><b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      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.</p>
<p><b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      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.</p>
<p><b>C3. GESTIÓN DE REDES</b>                      Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.</p>
<p><b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b>                      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.</p>
<p><b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b>                      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.</p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>227</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$ 115.288.019

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### **Misión Institucional:**

Dirigir la acción pública para el desarrollo del riego en el país, mediante una Política Nacional de Riego que, a través de programas, proyectos e instrumentos de fomento al riego y drenaje, contribuya al uso eficiente del recurso hídrico en la agricultura, a la seguridad hídrica en las cuencas, a la seguridad alimentaria y a promover, participativamente, un desarrollo rural justo y sustentable.

##### **Objetivos Estratégicos:**

- 1.-Contribuir a la generación de una política de Estado en materia de uso de los recursos hídricos para riego, considerando las características propias de las cuencas, las proyecciones asociadas al cambio climático y en diálogo con los actores sociales e institucionales vinculados a la materia.
- 2.- Mejorar la disponibilidad, seguridad y eficiencia del uso del recurso hídrico para riego en las distintas cuencas del país, a través de estudios, programas, proyectos e instrumentos de fomento que contribuyan a la seguridad alimentaria, considerando, en su implementación, la participación de los actores involucrados, especialmente de la agricultura familiar campesina, de las mujeres agricultoras y de los pueblos indígenas.
- 3.- Fortalecer la gestión de las Organizaciones de Usuarios de Aguas, a través de estudios y programas que contribuyan a mejorar sus capacidades y la gestión del agua con una perspectiva sustentable e integral a nivel de cuenca.
- 4.-Promover un desarrollo rural justo y sustentable, generando políticas e instrumentos orientados principalmente a la pequeña y mediana agricultura, que consideren los efectos, proyecciones y adaptaciones al cambio climático y que permitan mejorar, de manera sostenible, la seguridad de riego del país.
- 5.-Promover la mejora en la productividad agrícola, la diversificación de cultivos y la disponibilidad de alimentos estratégicos para la seguridad alimentaria, mediante asistencia técnica, capacitación y fomento al uso de tecnologías de riego en pequeños y medianos agricultores, agricultura familiar campesina, pueblos indígenas y Organizaciones de Usuarios de Aguas.

Para cumplir con los desafíos y objetivos señalados, la Comisión Nacional de Riego presenta una su estructura organizacional con una dotación de personal de 227 funcionarios el año 2024.

La institución tiene presencia regional a través de oficinas funcionales en 10 regiones del país; Arica y Parinacota, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, O'Higgins, Maule, Ñuble, Bio Bio, Araucanía y Los Ríos, además de la oficina central ubicada en Santiago.

Para sostener los desafíos gubernamentales de la Comisión Nacional de Riego, se debe contar con un respaldo financiero - presupuestario propicio que facilite y permita cumplir con los objetivos anteriormente mencionados. Para el año 2024, el presupuesto ley de la Institución alcanza a M\$ 115.288.019.

**3.3  
USUARIOS y  
USUARIAS INTERNOS  
Y EXTERNOS**

**Clientes Internos:**

Para el/ la Jefe/a División de Estudios, Desarrollo y Política sus principales clientes internos son:

- Consejo de Ministros: integrado por el Ministro de Agricultura, quien lo preside, por el Ministro de Obras Públicas, Economía, Hacienda y Desarrollo Social, quienes definen las líneas de acción de la CNR en base a acuerdos sobre la Política de Riego sobre programas y proyectos
- Ministerio de Agricultura: Dentro de la función de implementar una Política Nacional de Riego, la Jefatura de la División tiene la responsabilidad de asesorar al Ministerio de Agricultura, y en particular al Ministro, en estas temáticas siendo de especial relevancia aquellas que corresponden al rol planificador de la Institución.
- Secretaría Ejecutiva: Asesorar al Secretario Ejecutivo en materias técnicas propias de la División, principalmente en materia de las iniciativas de Inversión que realiza el servicio y que son de responsabilidad exclusiva de la División.

**Clientes Externos:**

El principal cliente del cargo es la ciudadanía en general, y específicamente los usuarios directos, que son los regantes, Canalistas, juntas de vigilancias, pequeños, medianos y grandes agricultores, consultoras y actores locales.

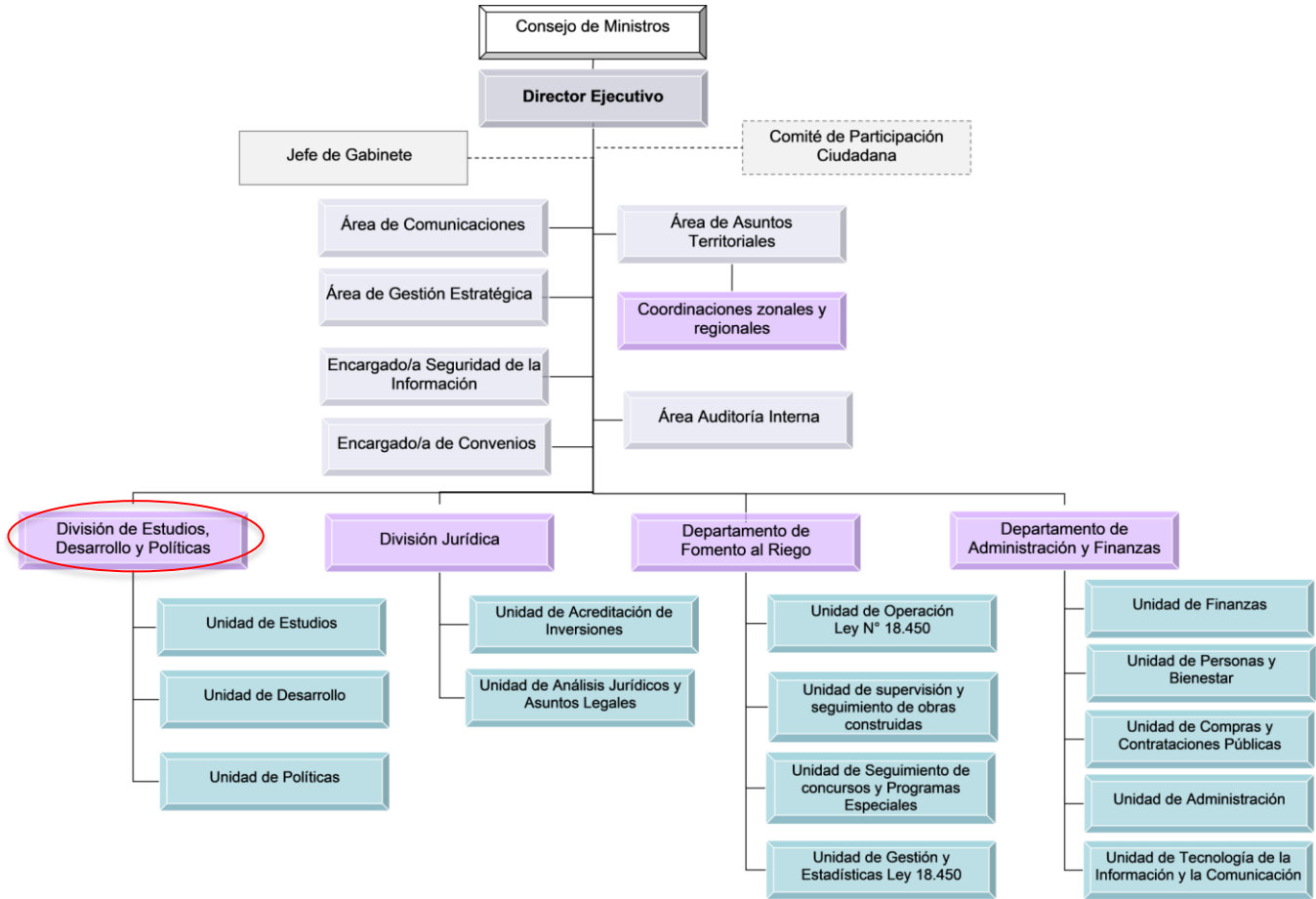
Indirectamente, también son clientes los organismos público-relacionados con el riego y drenaje, como son Dirección General de Aguas, Dirección de Obras Hidráulicas y la Dirección de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas; el Instituto de Desarrollo Agropecuario y el Servicio Agrícola y Ganadero del Ministerio de Agricultura; el Ministerio de Desarrollo Social a través del Sistema Nacional de Inversiones. Con éstos, la relación está basada fundamentalmente en la transferencia de recursos financieros y la coordinación de acciones para el desarrollo de las Iniciativas de Inversión y la implementación de la Política Nacional de Riego.

Además se relaciona con otras instituciones públicas o privadas, como Universidades, Gobiernos Regionales, Intendencias, Gobernaciones, Secretarías Regionales Ministeriales, Alcaldías, representantes de instituciones como los colegios profesionales de ingenieros Agrónomos y de ingenieros de Chile, la Sociedad Nacional de Agricultura, Movimiento Unitario de Campesinos y Etnias de Chile y profesionales especialistas en riego del sector privado, organizaciones gremiales, mundo académico, parlamentarios y agentes público y privado, entre otros.

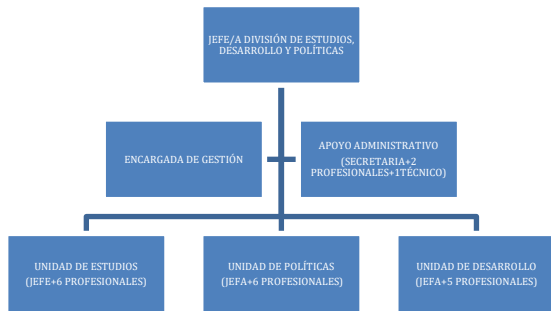
De manera especial se relaciona con el Consejo de la Sociedad Civil instancia que busca vincular de manera efectiva las necesidades de los usuarios y la política de gestión que desarrollan las instituciones. Está conformado por representantes de: organizaciones de regantes; organizaciones gremiales de agricultores, organizaciones de pequeños agricultores, representantes de etnias y de las mujeres rurales; y universidades vinculadas al tema riego.

### 3.4 ORGANIGRAMA

#### Organigrama del Servicio.



#### ORGANIGRAMA DIVISIÓN DE ESTUDIOS, DESARROLLO Y POLÍTICAS:



Los cargos de I y II nivel jerárquico adscrito al Sistema de Alta Dirección Pública del Servicio, son los siguientes:

#### I Nivel

- Director/a Ejecutivo/a

#### II Nivel

- Jefe/a División Estudios y Desarrollo
- Jefe/a de División Jurídica



## 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 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 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.