

JEFE O JEFA DE DIVISIÓN DE EDIFICACIÓN PÚBLICA ¹
DIRECCIÓN DE ARQUITECTURA
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**



Al Jefe o Jefa de División de Edificación Pública de la Dirección de Arquitectura le corresponderá desarrollar en el ámbito técnico, reglamentario y administrativo, la gestión de proyectos de edificación pública, de la puesta en valor del patrimonio y de la incorporación de arte en edificios y espacios públicos, mediante la definición e implementación de lineamientos que propendan al mejoramiento continuo de los productos estratégicos que desarrolla el Servicio a nivel nacional, a través de sus reparticiones regionales.

Al asumir el cargo de Jefe o Jefa de Edificación Pública, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

- 1- Desarrollar en el ámbito técnico, reglamentario y administrativo, la gestión de proyectos de edificación pública, de la puesta en valor del patrimonio y de la incorporación de obras de arte público en edificios, espacios públicos e infraestructura de otras direcciones operativas.
- 2- Gestionar e implementar los planes nacionales de edificación pública que sean de prioridad de la autoridad, apoyando administrativa y técnicamente a las direcciones regionales para su concreción.
- 3- Definir e implementar lineamientos que propendan al mejoramiento continuo de los productos estratégicos que desarrolla el Servicio a nivel nacional, a través de sus reparticiones regionales.
- 4- Supervisar la gestión y ejecución de proyectos y sus contratos asociados, en función de los estándares de calidad comprometidos por el Servicio, implementando medidas de gestión para ello.
- 5- Dirigir la ejecución directa o a través de terceros de las consultorías y obras que en opinión de la Dirección Nacional deban ser asumidos por el nivel central.
- 6- Participar directamente o a través de los funcionarios de su dependencia, designados para estos fines, en las instancias de evaluación, inspección, revisión, recepción, certificación y calificación contempladas en los reglamentos de trabajos de consultorías y ejecución de obras públicas.
- 7- Articular redes entre el ámbito público, privado y académico en materias que contribuyan a aumentar la eficiencia y colaboración en el logro de los objetivos de la Dirección de Arquitectura.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 18-07-2023

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Fernando Contreras

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	32
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. Fortalecer la calidad de la edificación pública de manera de posicionar a la Dirección como la institución líder y referente a nivel nacional y regional. Con énfasis en los proyectos de seguridad y los aspectos como; inclusión y género como atributos de la edificación pública.	<p>1.1 Mejorar y complementar los lineamientos técnicos y estándares de calidad de la edificación pública desarrollada por el servicio.</p> <p>1.2 Implementar procesos de revisión de los proyectos a fin de optimizar las soluciones de arquitectura sustentable, de especialidades y constructivas, aplicando criterios de calidad y asegurando el uso eficiente de los recursos fiscales.</p> <p>1.3 Mejorar los procesos de revisión y asesoría de especialidades que la División otorga a las direcciones regionales.</p> <p>1.4 Avanzar en la implementación de criterios de pertinencia territorial y de sustentabilidad social en todos los proyectos de edificación pública que ejecutan las direcciones regionales.</p>
2. Involucrarse en las revisiones y supervigilancia técnica de los procedimientos que se desarrollan al interior de la Dirección de Arquitectura.	<p>2.1 Participar en equipos técnicos junto a la Unidad Jurídica y la Secretaría Técnica para la revisión de procedimientos administrativos y análisis de conflictos, en apoyo al trabajo que realizan las Direcciones Regionales.</p> <p>2.2 Supervisar y fomentar el uso de las herramientas técnicas de que dispone la Dirección por parte de las direcciones regionales.</p>
3. Ampliar la cartera de proyectos de edificación pública patrimonial.	<p>3.1 Levantar y priorizar proyectos de edificación pública patrimonial.</p> <p>3.2 Elaborar y mantener actualizado el programa de inversión al corto y mediano plazo.</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. Fortalecer la cartera de obras de arte.</p>	<p>4.1 Levantar iniciativas de arte con mandantes, en coordinación con las direcciones regionales.</p> <p>4.2 Mejorar los procesos de concurso y ejecución de obras de arte.</p>
<p>5. Desarrollar la gestión del cargo a través de un estilo de liderazgo motivador y participativo, en un ambiente laboral sano, promoviendo las buenas prácticas laborales y la dignidad de las personas, con énfasis en el enfoque de género³</p>	<p>5.1 Promover un ambiente de trabajo sano y un clima laboral positivo para el equipo de trabajo, a fin de maximizar las potencialidades y competencias de sus integrantes.</p> <p>5.2 Relevar la perspectiva de género y la no discriminación, como base de un trato digno a las personas del equipo y a sus clientes.</p> <p>5.3 Favorecer el desarrollo de las personas de su dependencia, promoviendo su crecimiento profesional y laboral.</p> <p>5.4 Desarrollar estrategias que brinden a los funcionarios un espacio propicio donde puedan desarrollarse de manera personal y profesional.</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 **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 **\$5.196.000.-** 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) **\$4.451.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.686.000.-

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.

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 5 años; o

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

Fuente: Artículo Único del DFL N° 277 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 o jefatura en gestión de proyectos en materias de infraestructura pública, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en administración de contratos de infraestructura.**

*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.

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.

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.

**2.4
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</p> <p>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</p> <p>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. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>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.</p>
<p>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</p> <p>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</p> <p>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.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	373
Presupuesto Anual	Presupuesto Corriente M\$ 13.300.699.- (regular) M\$ 444.672.- (FIDE) Presupuesto de Inversión M\$ 37.590.026.- (regular) M\$ 16.110.897.- (FIDE)

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Servicio

En el ámbito de las políticas de estado, provee y conserva edificación pública y obras de arte, restaura y promueve la protección del patrimonio arquitectónico de la nación, contribuyendo a la equidad en el desarrollo social, cultural y calidad de vida de las personas, a través de acciones realizadas por el MOP o por mandato de otras instituciones.

Objetivos Estratégicos institucionales

- 1- Aportar al desarrollo humano, social y cultural en comunidades y ciudades, mejorando la equidad y calidad de vida de las personas a través de la provisión de la Edificación Pública, del Arte y la puesta en valor del Patrimonio Arquitectónico y Urbano de calidad y conservando la identidad de las distintas zonas geográficas del país.
- 2- Contribuir y promover la gestión eficiente de obras con visión de largo plazo además en el resguardo del medioambiente, para el beneficio de las personas a través de la provisión de servicios de Edificación Pública incorporando la participación ciudadana.
- 3- Propender a alcanzar altos estándares de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos públicos asociados a la ejecución de obras de Edificación Pública, el Arte y la puesta en valor del Patrimonio Arquitectónico y Urbano a través de una planificación y ejecución del desarrollo de la misma, y de la generación e implementación de instrumentos, procedimientos y estándares de Edificación Pública.

Productos Estratégicos

- 1- Edificación Pública, corresponden a los edificios que construye el sector público y los programas y/o planes que se realizan para satisfacer las necesidades de la infraestructura de los diferentes Sectores en que se organiza el Estado (tales como Sector Educación, Salud, Justicia, Gobierno Interior, Defensa y Seguridad, Cultura y Patrimonio Arquitectónico entre otros).
- 2- Incorporar Obras de Arte en el ámbito de la plástica (proceso de gestión, convocatoria y ejecución de obras), a la edificación pública y obras de infraestructura, con el objeto de favorecer el ejercicio, práctica y difusión de las artes y del patrimonio cultural de la Nación, (Ley 17.236).
- 3- El Servicio de Edificación Pública Patrimonial, está orientado a cautelar y conservar el patrimonio cultural arquitectónico de valor excepcional del Estado en beneficio de la memoria histórica de la Nación y del desarrollo de las comunidades.

La Dirección de Arquitectura como ente técnico tiene la misión de proteger,

gestionar y poner en valor el patrimonio arquitectónico de inmuebles de propiedad estatal o privada sin fines de lucro, estando o no protegidos legalmente mediante la ley de 17.288 de Monumentos Nacionales o el Art. N° 60 de la Ley General de Urbanismo y Construcciones.

Cobertura territorial

La Dirección de Arquitectura del Ministerio de Obras Públicas dentro de su estructura orgánica presenta Divisiones y Departamentos en el nivel central y Direcciones Regionales en todas las ciudades capitales de regiones, abarcando de este modo todo el territorio nacional a través de sus 16 Direcciones Regionales.

3.3
USUARIOS y
USUARIAS INTERNOS
Y EXTERNOS

Clientes Internos

El cargo tiene relación con los clientes internos que corresponde a aquellos con los cuales trabaja diariamente en su gestión, éstos son:

- Dirección Nacional de Arquitectura
- Subdirección de Arquitectura
- Divisiones y Unidades Asesoras
- Direcciones Regionales de Arquitectura
- Servicios del Ministerio de Obras Públicas
- Subsecretaría de Obras Públicas
- Asociación de Funcionarios ANFADA
- Asociación de Funcionarios ANFUDA
- Federación Nacional de Funcionarios FENAMOP

Clientes Externos

El cargo tiene como clientes externos a aquellos con los cuales debe relacionarse de forma habitual para obtener lineamientos y directrices para el correcto funcionamiento de la Dirección Nacional de Arquitectura, éstos son:

Organismos y Empresas del Estado (Municipios, Gobiernos Regionales, Ministerios, Universidades del consejo de Rectores, Consejo de Monumentos Nacionales, Comisión Nemesio Antúnez, entre otros).

Comunidades organizadas.

Organismos internacionales.

Ciudadanía beneficiada por los efectos de la construcción de la infraestructura de edificación pública.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos de la Dirección de Arquitectura del Ministerio de Obras Públicas pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

Nivel

- Director o Directora Nacional

II Nivel

- Subdirector o Subdirectora
- Jefe o Jefa de División de Planificación
- Jefe o Jefa de División de Edificación Pública
- Jefe o Jefa de División de Administración

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 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° 21.516, 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.

