

JEFE/A DE DIVISIÓN CONSTRUCCIÓN¹
DIRECCIÓN GENERAL DE CONCESIONES DE OBRAS PÚBLICAS
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
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 Construcción de la Dirección General de Concesiones de Obras Públicas le corresponderá, en el marco de la asociación público – privada, liderar la gestión y fiscalización de los contratos de concesión en su etapa de construcción, incluyendo, entre otros aspectos, el desarrollo y aprobación de los proyectos de ingeniería definitiva, la ejecución de las obras en cumplimiento con las condiciones del contrato hasta su puesta en servicio definitiva y la correcta operación de la infraestructura existente, cuando corresponda, de conformidad con los lineamientos técnicos y ministeriales impartidos al efecto, con el objeto de apoyar y colaborar al logro de los objetivos estratégicos de la Institución.

Al asumir el cargo de Jefatura de la División Construcción, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Planificar, dirigir, coordinar, desarrollar y ejecutar las actividades conducentes a materializar los programas de obras concesionadas, para dar cumplimiento a los cronogramas de obras de la Dirección General de Concesiones de Obras Públicas.
2. Controlar, gestionar y realizar el seguimiento de los contratos de concesión en etapa de construcción, velando por el cumplimiento de lo establecido en estos y sus modificaciones.
3. Controlar, gestionar y realizar el seguimiento al correcto cumplimiento de las condiciones técnicas de operación y mantención, además de la adecuada prestación de los servicios contemplados en los contratos de la infraestructura que se encuentre adicionalmente en etapa de explotación, cuando corresponda.
4. Dirigir, coordinar y controlar la función de fiscalización de los contratos de concesión en etapa de construcción, velando por el cumplimiento de las condiciones establecidas en estos y la normativa legal vigente.
5. Controlar la calidad técnica y coordinar el desarrollo y aprobación de las ingenierías en todo el ciclo de vida de los proyectos y de las obras concesionadas.
6. Coordinar el estudio y revisión de los antecedentes relacionados con la expropiación de terrenos de los proyectos concesionados y materializar las expropiaciones de terreno necesarios para el desarrollo de las obras en todo el ciclo de desarrollo de las obras concesionadas.
7. Analizar y proponer las modificaciones de contratos de concesión que sean necesarias durante la ejecución de los mismos, preparar los antecedentes y gestionar las acciones necesarias para materializar las respectivas modificaciones.
8. Apoyar el tratamiento de los impactos territoriales, ambientales y sociales que

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 03-12-2024
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. Claudia Alemparte

provoca la construcción de obras concesionadas, gestionando las soluciones a los problemas que se presenten y manteniendo las relaciones con la comunidad, autoridades regionales y comunales.

9. Liderar y coordinar la gestión interna de su División, generando condiciones para el compromiso y máximo aporte de las personas que conforman su equipo al cumplimiento de los objetivos, en el marco de un clima laboral armónico y estimulante.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	6 Jefaturas + 1 Secretaria
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	83 personas
Presupuesto que administra	M\$300.044.409.-

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. Fortalecer el modelo de gestión y fiscalización de los contratos en etapa de construcción.	1.1 Definir metodologías y planes de fiscalización que permitan fortalecer la supervisión de la ejecución en tiempo y forma de las obras concesionadas en construcción. 1.2 Liderar la implementación de procesos de fiscalización de las obras concesionadas en etapa de construcción, resguardando el uso racional de los recursos públicos involucrados en cada proyecto y el interés fiscal. 1.3 Proponer mejoras en el sistema de control del estado de avance de las obras, resguardando el cumplimiento de los hitos que señalen las bases de licitación. 1.4 Proponer e implementar el uso de tecnologías de la información que faciliten la fiscalización y monitoreo constante del avance de las obras en construcción y los problemas que se presenten en estas. 1.5 Definir procesos o flujos de trabajo y distribuir la carga laboral de manera eficiente entre los funcionarios que estén a su cargo.

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>2. Velar por el desarrollo de las obras concesionadas en etapa de construcción en un marco de sostenibilidad ambiental y territorial.</p>	<p>2.1 Desarrollar y fortalecer mecanismos de coordinación con las áreas internas especializadas, a fin de asegurar la ejecución de los contratos a su cargo en cumplimiento de los requerimientos y las normativas ambientales y territoriales.</p> <p>2.2 Proponer programas de capacitación de los equipos a su cargo en materias de sostenibilidad.</p>
<p>3. Desarrollar la gestión del cargo promoviendo las buenas prácticas laborales y la dignidad de las personas.</p>	<p>3.1 Diseñar y ejecutar un plan de acción para 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, de acuerdo a los lineamientos ministeriales.</p> <p>3.2 Implementar acciones acordes a los lineamientos ministeriales para fomentar la igualdad de género y la no discriminación, como base de un trato digno a las personas del equipo y a sus clientes.</p>
<p>4. Fortalecer principios amplios de comportamiento y estándares de conducta ética, abriendo escenarios participativos de reflexión; favoreciendo una ética laboral compartida, que vivifique la pertenencia al servicio público y aportando a la recuperación de la confianza de la ciudadanía hacia las instituciones y su respectivo funcionariado público.</p>	<p>4.1 Fomentar la socialización, difusión y capacitación de la división a su cargo en el Código de Ética y sus contenidos.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto Directiva/o 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 **74%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.463.000.-** 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) **\$5.533.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$8.324.000.-

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 ³

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.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional en el sector público o privado no inferior a 6 años;

o
Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional en el sector público o privado no inferior a 7 años.

Fuente: Artículo N° 2, DFL N° 7 del 2018 del Ministerio de Obras Públicas, que fija la planta de la Dirección General de Concesiones.

³ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la ley N° 20.955.

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, jefatura en gestión de proyectos de construcción de infraestructura pública o privada, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Administración de contratos de gran envergadura de construcción de obras públicas o privadas.
- Aplicación de normativa de concesión de obra pública.
- Aplicación de tecnologías de la información a la construcción y/o control de contratos de obras.

***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.**

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, pudiendo identificar 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. GESTIÓN DE REDES	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.
C4. 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.
C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS	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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	374
Presupuesto Anual	M\$1.282.941.077

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

<p>La Dirección General de Concesiones de Obras Públicas del Ministerio de Obras Públicas es el organismo responsable de la provisión de infraestructura pública del país, en el marco de la asociación público-privada a través del mecanismo de concesiones. La entidad impulsa la integración territorial para mejorar la calidad de vida de los chilenos, aportando al desarrollo económico y social del país. Todo esto, bajo estándares de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos y velando por la protección ambiental en la gestión de cada uno de los proyectos.</p> <p>Misión Institucional</p> <p>Proveer y gestionar eficientemente, y con perspectiva de género, obras y servicios de infraestructura pública requeridos por el país, promoviendo altos estándares de calidad, en el marco de la Asociación Público Privada, para propiciar, con visión de</p>

futuro un desarrollo sostenible, resiliente, inclusivo y participativo, conectando el territorio, cuidando a las personas y mejorando su calidad de vida en armonía con la naturaleza.

Objetivos Estratégicos

1.- Desarrollar y operar infraestructura pública concesionada con altos estándares de calidad, para la conexión de los distintos territorios, el desarrollo del país, la productividad y la movilidad de las personas, con perspectiva de género e inclusión.

2.- Mejorar progresivamente la sostenibilidad de la infraestructura pública concesionada en el país, incorporando criterios de resiliencia en las obras, estándares medioambientales, la respuesta oportuna ante emergencias, la incidencia de la participación ciudadana y las perspectivas de género y de inclusión.

3.- Aumentar, con perspectiva de género, los niveles de eficiencia, eficacia e innovación en la gestión institucional, en el uso de los recursos y en la gestión de la información.

La Dirección General de Concesiones es un servicio centralizado, lo que considera dotar a este órgano de una planta de personal regida por la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo y adscrita al sistema de remuneraciones de la Escala Única de Sueldos establecida en el decreto ley N° 249, de 1974. .

Destacan, dentro de las funciones y atribuciones específicas de la Dirección General de Concesiones de Obras Públicas, la promoción de la inversión en obras concesionadas, la estructuración financiera de los proyectos, el desarrollo y licitación de los proyectos, y la fiscalización del cumplimiento de los contratos en las etapas de construcción y explotación. A su vez, se requiere desarrollar mecanismos que permitan incorporar la participación de la ciudadanía en etapas tempranas del desarrollo de los proyectos.

Se vinculará con el Consejo de Concesiones, de carácter consultivo, según lo señalado en el art. 1 bis del Decreto Supremo N°900, Ley de Concesiones modificado por la Ley N°21.044.

**3.3
USUARIOS y
USUARIAS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

A nivel ministerial se vincula con el Ministro o la Ministra de Obras Públicas, de quien depende. Asimismo, se vincula con las direcciones ejecutoras del MOP en materias de revisión de proyectos de prefactibilidad y factibilidad de obras concesionadas, y con la Subsecretaría de Obras Públicas, la Dirección de Planeamiento y la Dirección de Contabilidad y Finanzas, en las materias que les corresponda.

A nivel externo, se relaciona con estos otros organismos o instituciones:

- Organismos Públicos Mandantes. Se vincula con organismos mandantes como son los Ministerios de Salud, de Justicia, de Defensa, entre otros, a través de la participación en el desarrollo de los proyectos de edificación concesionados.
- Otros organismos del Estado: Gobiernos Regionales, Municipios, otros Ministerios. Las normativas vigentes involucran a los organismos regionales, provinciales y comunales que sean afectados y/o sus comunidades beneficiadas por la incorporación de obras concesionadas.
- Órganos de control y reguladores del Estado: la DGC interactúa principalmente con los Ministerios de Hacienda, para la aprobación de los proyectos, la Contraloría General de la República, en el control jurídico y administrativo de los actos administrativos, el Ministerio de Desarrollo Social, para la obtención de la evaluación de rentabilidad social y el Ministerio de Medio Ambiente, a través del Servicio de

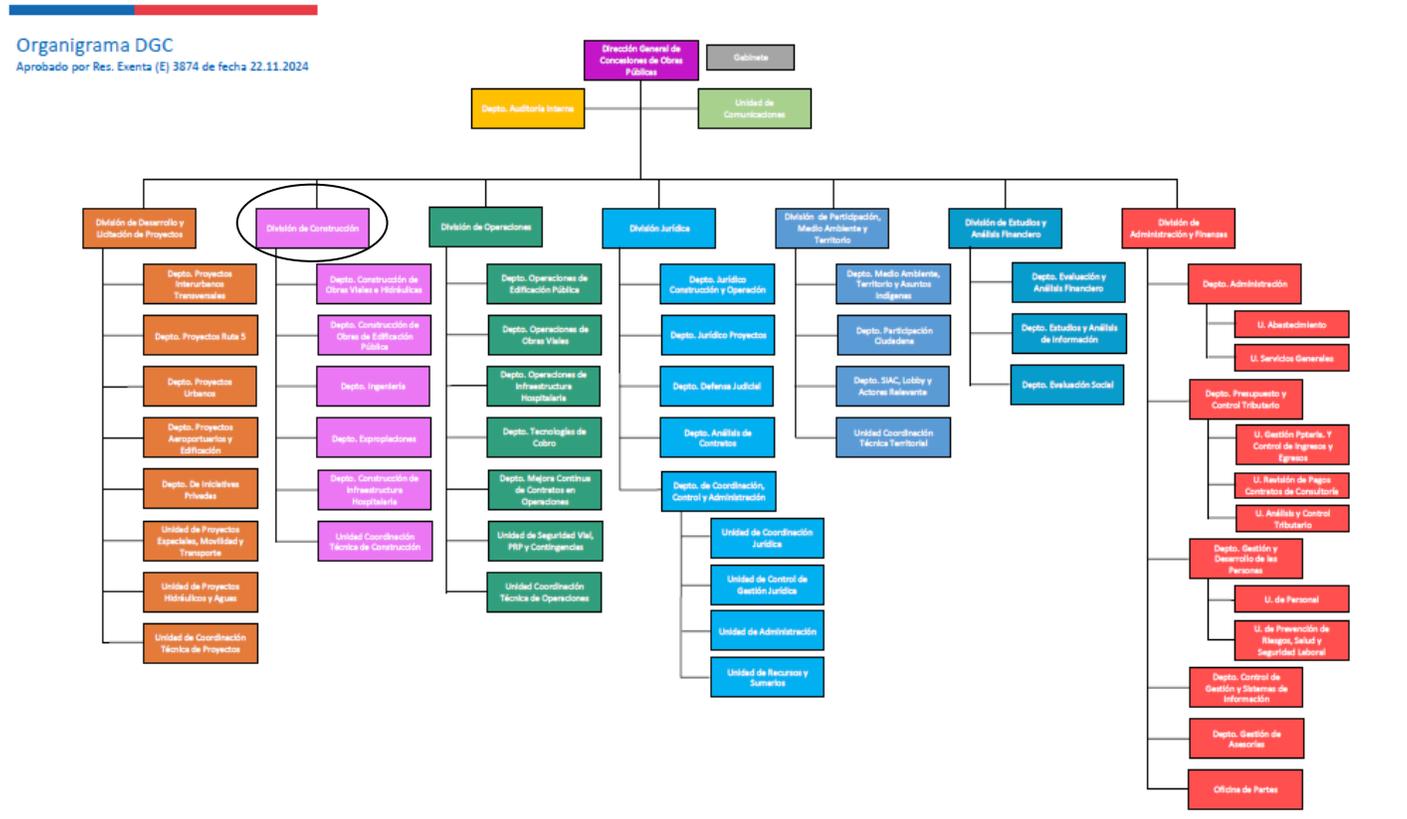
Evaluación de Impacto Ambiental, en la obtención de los permisos ambientales.

- Comunidad nacional y actores relevantes relacionados con las obras de infraestructura concesionada. Para ello se incorpora una variable transversal de participación ciudadana en los procesos del ciclo de vida de los proyectos.
- Sociedades Concesionarias. La DGC de Obras Públicas se relaciona directamente a través del mecanismo de asociación público privada formalizado en la Ley de Concesiones.

Empresas consultoras y de asesorías. La DGC se relaciona con empresas que prestan servicios ya sea para el desarrollo de los proyectos o apoyar la adecuada fiscalización de los contratos de obras concesionadas

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Listado de cargos adscritos al Sistema

- **Director/a General:** Al/la Directora/a General de Concesiones le corresponderá dirigir los procesos para la ejecución, reparación, mantenimiento, conservación y explotación de obras públicas fiscales por el sistema regulado en el artículo 87 del DFL N°850, Ley Orgánica del Ministerio de Obras Públicas, y en la Ley de Concesiones de Obras Públicas, velando por la oportunidad y calidad de las obras y los servicios asociados, de manera de contribuir al desarrollo económico, social y cultural del país.
- **Jefatura de la División de Desarrollo y Licitación de Proyectos:** Responsable de la gestión de la cartera de proyectos de Concesiones, y procesos de licitación de proyectos de obras concesionadas.
- **Jefatura de la División de Construcción:** Coordinar, desarrollar y ejecutar los programas de obras concesionadas.
- **Jefatura de la División de Operaciones:** Coordinar, desarrollar y ejecutar la operación de las obras concesionadas.
- **Jefatura de la División Jurídica:** Estudiar y emitir pronunciamientos sobre materias jurídicas y administrativas de los contratos de concesión de obra pública, en Etapa de Desarrollo, Construcción u Operación.
- **Jefatura de la División de Administración y Finanzas:** apoyar y colaborar en el logro de los objetivos estratégicos de la Dirección General, a través de una eficiente y oportuna administración de los recursos financieros, presupuestarios, de personas y materiales, en conformidad a las normas generales de la administración pública e instrucciones institucionales específicas.
- **Jefatura de la División de Participación, Territorio y Medio Ambiente:** Gestionar la incorporación de los aspectos ambientales, territoriales, indígenas y de participación ciudadana en la etapa de pre licitación,

licitación, y mejoramiento de contratos.

- **Jefatura de la División de Estudios y Análisis Financiero:** Asesorar a la Dirección General de Concesiones en materias financieras y económicas, relacionadas a infraestructura pública concesionada.

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.