

JEFE O JEFA DEPARTAMENTO TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN¹
CENTRAL DE ABASTECIMIENTO DEL SISTEMA NACIONAL DE SERVICIOS DE SALUD
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

A el Jefe o la Jefa del Departamento Tecnologías de la Información le corresponde proteger y asegurar la generación, procesamiento, almacenamiento, distribución, difusión y acceso a la información de manera que permita atender de forma eficiente, segura, oportuna y con calidad, las necesidades de los usuarios y usuarias de CENABAST, integrando para ello las más avanzadas tecnologías de la información en concordancia con los objetivos estratégicos de la institución, utilizando las mejores prácticas en cuanto a la gestión de los proyectos, la seguridad de la información y la vanguardia tecnológica.

Las principales funciones del Jefe o la Jefa del Departamento Tecnologías de la Información son:

1. Planificar, diseñar y ejecutar las estrategias TI del negocio, buscando que la tecnología contribuya al negocio y al correcto desarrollo de la Institución.
2. Dirigir el Departamento cuidando el cumplimiento de normas y propiciando su posicionamiento con innovación y desarrollo.
3. Gestionar y administrar el Sistema de Seguridad de la Información y las actividades de mejora en cobertura de controles, bajo las normas establecidas.
4. Administrar los recursos Tecnológicos físicos y digitales de la institución permitiendo la continuidad operacional de Cenabast.
5. Garantizar la continuidad operativa de todos los sistemas de software de la institución, principalmente de su sistema ERP SAP, sistemas Web, y Respaldo.
6. Gestionar el desarrollo de la automatización de los procesos de la institución.
7. Potenciar la plataforma tecnológica de la institución, de acuerdo al plan de inversión, y mantener su actualización.
8. Validar los procedimientos relativos a procesos internos y aquellos en los que participe el Departamento.
9. Desarrollar acciones para fortalecer liderazgos motivadores, positivos, responsables y comprometidos en su equipo.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	4
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	8
Presupuesto que administra	M\$1.200.000.-

¹Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-05-2024
 Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Pamela Auszenker

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto/a Directivo/a 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 soluciones tecnológicas eficientes en relación a costos, tiempos, riesgos y/o que automaticen y optimicen los procesos.	1.1 Diseñar y ejecutar un modelo de trabajo eficiente para gestionar la demanda institucional. 1.2 Definir un plan de mejora continua para la infraestructura tecnológica en todos los niveles de la organización. 1.3 Desarrollar e implementar herramientas y/o sistemas tecnológicos que permitan optimizar y automatizar todos los procesos Institucionales, contribuyendo a la obtención de los objetivos estratégicos. 1.4 Formular y ejecutar en forma eficiente y efectiva el presupuesto para proyectos a su cargo.
2. Fortalecer la estructura y procesos del departamento a su cargo en sintonía con los lineamientos estratégicos institucionales.	2.1 Gestionar la organización interna del departamento a su cargo con el fin de documentar, medir desempeño y optimizar los procesos del departamento. 2.3 Implementar la política de gestión de personas y transversalización de género, alineada a los desafíos institucionales. 2.4 Fomentar la capacitación y gestión del conocimiento continuo del equipo a cargo.
3. Operativizar e implementar las directrices, políticas y protocolos de ciberseguridad y seguridad de la información.	3.1 Desarrollar análisis de incidentes con propuesta de mejoras junto al equipo de seguridad de la información. 3.2 Asegurar la aplicación de mecanismos de seguridad de la información y ciberseguridad de acuerdo a las políticas gubernamentales.
4. Liderar y operativizar los requerimientos de sistemas necesarios en la Institución.	4.1 Estructurar y operativizar el nuevo Sistema de Calificaciones Institucional. 4.2. Desarrollar las mejoras necesarias para ser parte de la Transformación Digital del Estado.

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos/as Directivos/as Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

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

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado 4° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **45%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.432.000.-** para un/a no funcionario/a de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud.

Según el artículo 4° de la ley 19.490 en el mes de marzo de cada año se paga una bonificación por cumplimiento de metas del PMG que puede alcanzar hasta un 15.5% del sueldo base, asignación profesional, asignación sustitutiva y asignación de responsabilidad superior de todo el año anterior.

Según el artículo 5° de la ley 19.490, después de cumplir un año completo en el cargo y que se encuentre en servicio al momento del pago, percibirá una asignación especial que se devengará mensualmente y se pagará trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre con un componente base del 2% y un componente variable que puede alcanzar hasta un 14%, en base a un proceso de evaluación de metas por equipos, unidades o áreas de trabajo, calculados sobre el sueldo base, asignación profesional, asignación de responsabilidad superior y asignación ley 19.185 artículo 18°.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES⁴

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 profesional universitario cuya formación académica sea de diez semestres o más y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuentes Legales: DFL N° 5 año 1992 del Ministerio de Salud, DFL N° 31 de 1995 del Ministerio de Salud y Art. 40 de la Ley 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 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura y/o coordinación en materia de tecnologías y sistemas de información y manejo de ERP SAP en instituciones públicas o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará experiencia en materias de**:

- Ciberseguridad
- ISO 27.001, 22.300, 9.001 y 31.000.
- Conocimiento en machine learning, big data y/o inteligencia artificial.

***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.**

⁴ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el/la mismo/a candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para 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>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.</p>
<p>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.</p>
<p>C4. 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.</p>
<p>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA 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

Dotación Total (planta y contrata)	294
Presupuesto Anual	M\$16.338.412.-

3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO

La Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud (CENABAST), es una institución pública autónoma, descentralizada, con presupuesto propio y dependiente del Ministerio de Salud que gestiona los procesos de compra mandatados por el Ministerio de Salud, Subsecretaría de Redes Asistenciales, Subsecretaría de Salud Pública, Fondo Nacional de Salud, Servicios de Salud, Municipalidades y Corporaciones Municipales, y en general por las entidades que se adscriban al Sistema Nacional de Servicios de Salud para el ejercicio de acciones de salud.

El servicio de intermediación corresponde a la consolidación de demanda de los clientes que pertenecen al S.N.S.S., Atención Primaria de Salud (APS) y extra-sistema, con el objeto de obtener un volumen de compra que permita acceder a descuentos en el precio, atendiendo a los requerimientos de los Programas del Ministerio de Salud (Subsecretaría de Redes Asistenciales y Subsecretaría de Salud Pública). En este caso, la "consolidación de la demanda" es realizada por el Programa Ministerial, quien mediante convenio solicita a CENABAST la compra los productos requeridos.

En la actualidad, la Institución enfrenta uno de sus más grandes desafíos, el que consiste en un proyecto de interoperabilidad, que pretende generar una conexión directa con los establecimientos de salud, con el propósito de tener información exhaustiva sobre quiebres y sobre stock de medicamentos y otros insumos, lo que aumentaría la eficiencia y oportunidad en la entrega de éstos. Este desafío, así como también en llevar a cabo la tramitación 100% electrónica del flujo documental, recaen directamente en el Departamento de Tecnologías de la Información.

Misión Institucional

Proveer de medicamentos, alimentos, insumos, dispositivos médicos, y equipamiento al sistema de salud, mediante la gestión de un servicio de abastecimiento de excelencia, eficiente, oportuno y de calidad, con perspectiva de género y pertinencia territorial, contribuyendo a mejorar la salud de todas las personas que habitan el país.

Objetivos Estratégicos institucionales

1. Abastecer de manera continua al sistema de salud, a través de una eficiente oferta de productos, mejorando el acceso a medicamentos, insumos, dispositivos médicos y alimentos de acuerdo con las políticas sanitarias emanadas del Ministerio de Salud, en favor del bienestar de la población.
2. Obtener mejores precios y productos de mejor calidad, mediante la optimización de los procesos de compra, a fin de generar ahorros al Sistema Público de Salud en beneficio de todas las personas que habitan en Chile.
3. Fortalecer el funcionamiento de la Ley N° 21.198 que autoriza a Cenabast a intermediar con farmacias privadas y/u otros organismos, a través de diversas estrategias, que permita a la población acceder a medicamentos más baratos.

Cobertura territorial, la CENABAST sólo tiene oficinas en Santiago, pero cuenta con una red logística propia y contratada que le permite abastecer la red pública de salud desde Arica hasta Puerto Natales en forma periódica.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios):

- Programas Ministeriales de impacto sanitario
- Intermediación de medicamentos y dispositivos médicos
- Programa Ley Ricarte Soto
- Programa Judicializados y Alto Costo
- Programa Nacional de Alimentación Complementaria y Programa de

Alimentación Complementario Adulto Mayor

Sus principales áreas de servicios son:

Los servicios que CENABAST ofrece incluye la intermediación para la compra de fármacos, dispositivos médicos, alimentos y servicios:

- Intermediación para establecimientos de salud del Sistema Nacional de Servicios de Salud.
- Intermediación para establecimientos de salud de la atención primaria.
- Intermediación para Programas de la Subsecretaría de Salud Pública del Ministerio de Salud.
- Intermediación para Programas del Fondo Nacional de Salud (FONASA)

Servicios de apoyo logístico:

- De distribución.
- De almacenaje.

La Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud gestiona, además, los procesos de comercialización y distribución de programas ministeriales, satisfaciendo las necesidades asociadas a programas sanitarios nacionales y de alimentación. Entre los más importantes se encuentran el Programa Ampliado de Inmunizaciones, Programa de Hemofilia, Fibrosis Quística, Programa de Infecciones Respiratorias Agudas, Programa Odontológico y Programa de la Mujer.

CENABAST a través de la gestión del servicio de abastecimiento de medicamentos, alimentos, insumos y otros, permite el igualitario acceso a fármacos e insumos de todos los servicios de salud pública a lo largo del territorio nacional, contribuyendo al bienestar de la población asegurando la disponibilidad de recursos a la Red de Salud.

**3.3
USUARIOS Y
USUARIAS INTERNOS Y
EXTERNOS**

Este/a Alto Directivo Público depende directamente del Director/a de Cenabast asesorándolo/a en el ámbito de su competencia y se relaciona directamente con todas las Jefaturas del Servicio, formando parte del Comité Directivo.

También podría tener que relacionarse con los gremios de Cenabast: FEDEPRUS y FENATS.

Los principales clientes externos son: Ministerio y Subsecretaría de Salud Pública y Redes Asistenciales; para definir las necesidades asociadas a la interoperabilidad de los sistemas.

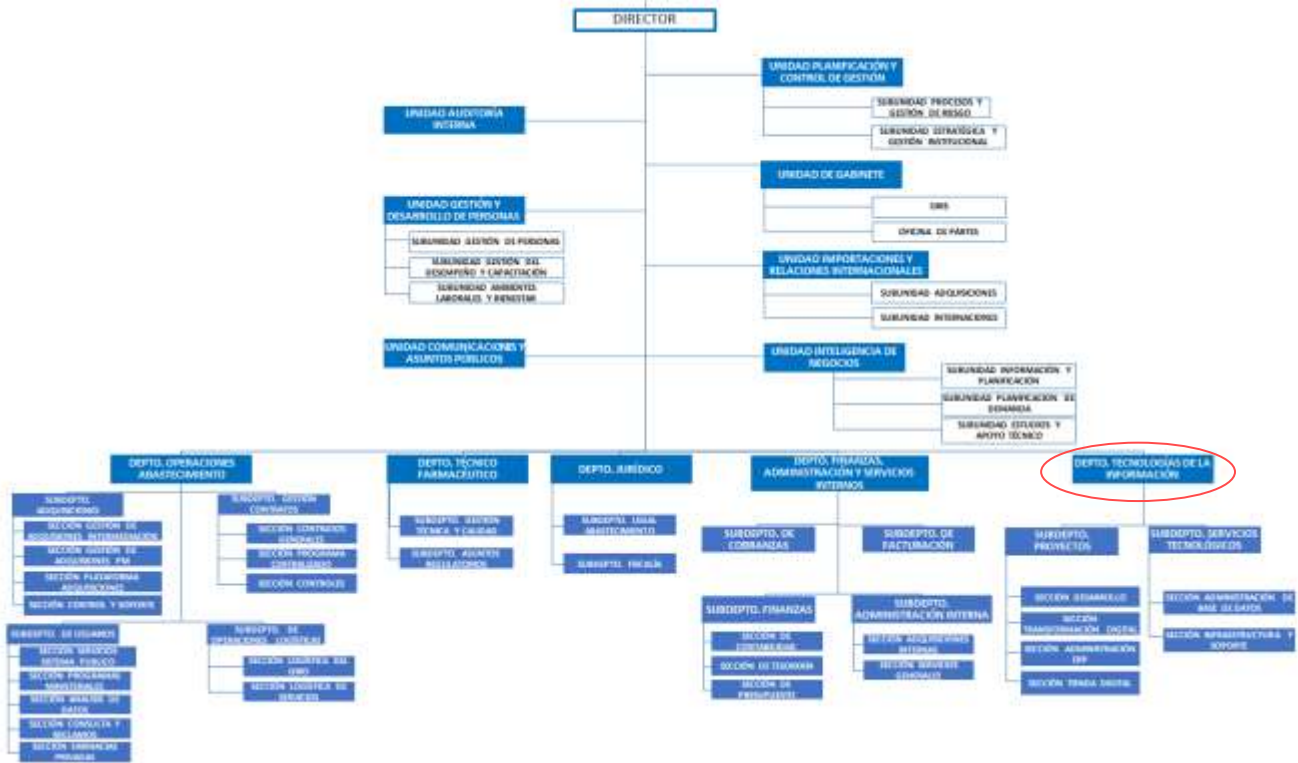
Proveedores de la industria tecnológica de los cuales es administrador de contratos.

Operadores Logísticos de bodegaje y distribución de productos para definir las necesidades asociadas a la interoperabilidad de los sistemas, seguimiento y control.

Asimismo, se relaciona con el Fondo Nacional de Salud (FONASA), el Instituto de Salud Pública (ISP), la Subsecretaría de Salud Pública y Redes Asistenciales.

Cenabast consta con dos asociaciones de funcionarios, FENATS y APRUS.

3.4 ORGANIGRAMA



Listado de cargos adscritos al Sistema

Primer nivel jerárquico:

1. Director o Directora Nacional

Segundo nivel Jerárquico:

1. Jefe o Jefa Departamento de Operaciones
2. Jefe o Jefa Departamento de Finanzas, Administración y Servicios Internos
3. Jefe o Jefa Departamento de Tecnologías de la Información
4. Jefe o Jefa Departamento Técnico Farmacéutico
5. Jefe o Jefa Departamento de Jurídica

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

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

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.”

*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les corresponde fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2024, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

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

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

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

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

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

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

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

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

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.