

**JEFE O JEFA DE DIVISIÓN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS<sup>1</sup>**  
**SERVICIO NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y REHABILITACIÓN DEL CONSUMO DE**  
**DROGAS Y ALCOHOL - SENDA**  
**MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA**  
**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 Administración y Finanzas del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, le corresponderá liderar la gestión administrativa y financiera, de todos los recursos dispuestos para la operación organizacional bajo su competencia, asegurando el óptimo funcionamiento y coordinación de la gestión de personas, financieros, físicos, tecnológicos, con la finalidad de aportar al cumplimiento de la misión institucional y la implementación de los objetivos estratégicos.

Al asumir el cargo le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Contribuir al proceso de planificación del Servicio desde la perspectiva administrativa, financiera, de inversión y desarrollo institucional, con el propósito de cumplir con los objetivos estratégicos.
2. Asesorar en el ámbito de su competencia al Director/a Nacional y Directores/as Regionales.
3. Liderar la planificación, ejecución y control del presupuesto anual de SENDA conforme a los compromisos institucionales y normativa vigente para lograr una eficiente ejecución del presupuesto asignado a la institución.
4. Supervisar y promover los procesos de gestión de personas vinculados al ciclo de vida laboral armónico al interior del Servicio. Así como gestionar y procesar el pago de las remuneraciones, acorde a la normativa vigente.
5. Coordinar, gestionar y controlar los procesos vinculados a infraestructura, transporte, abastecimiento, gestión documental, redes y conectividad, con el propósito de mantener la continuidad operativa del Servicio.
6. Coordinar los procesos de planificación y evaluación de la gestión de la División, lo cual incluye el diseño de los indicadores de gestión de la División y su seguimiento. En particular generar las condiciones para el cumplimiento de las metas de desempeño institucional asociadas a su División.
7. Coordinar y gestionar los procesos vinculados al área de informática y tecnologías de la información, especialmente relacionados con seguridad de la información, desarrollo y mantención de sistemas informáticos, así como el soporte tecnológico requerido para el óptimo funcionamiento del servicio.
8. Gestionar los fondos recaudados a propósito de las infracciones a la ley 20.000 y sus traspasos a otras instituciones según el reglamento vigente.

## 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	4
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	50
<b>Presupuesto que administra</b>	\$36.176.816.323

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

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. Liderar la gestión estratégica del presupuesto del Servicio de acuerdo a la normativa legal vigente, propiciando una planificación presupuestaria con enfoque de género y equidad territorial.	<p>1.1 Implementar optimización de procesos presupuestarios y contables del Servicio, fortaleciendo el control interno.</p> <p>1.2 Implementar acciones preventivas y correctivas en base al análisis de la información de la ejecución presupuestaria.</p> <p>1.3 Promover una planificación presupuestaria institucional con perspectiva de género.</p> <p>1.4 Implementar perspectiva regional en los procesos de formulación y ejecución presupuestaria, procurando la buena utilización de recursos.</p> <p>1.5 Asegurar una gestión del presupuesto que permita la correcta ejecución del Plan de Acción de la Estrategia Nacional de Drogas.</p>
2. Contribuir a la modernización del Servicio en cuanto a la gestión de las áreas de la División, a fin de responder de manera eficiente a los clientes internos y externos.	<p>2.1 Revisar y proponer mejoras al modelo existente de gestión de la división y vincularlo con los objetivos institucionales.</p> <p>2.2 Proponer mejoras en los modelos de gestión de las áreas dependientes de la división, de acuerdo a las normativas legales y necesidades institucionales.</p> <p>2.3 Diseñar y ejecutar un plan de mejora de los procesos administrativos internos para los procesos de compras públicas, que defina metas, objetivos y procedimientos necesarios para la correcta articulación institucional. En concordancia con los principios de eficiencia, probidad y transparencia.</p>
3. Fomentar una gestión sustentable de la institución y una cultura de cuidado del medio ambiente en las y los funcionarios, aportando hacia	<p>3.1 Coordinar el desarrollo de una política ambiental o de sustentabilidad del Servicio, en sintonía con las definiciones estratégicas y los enfoques transversales de la institución.</p> <p>3.2 Promover la concientización ambiental</p>

<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

<p>el Sistema Estado Verde.</p>	<p>de las y los funcionarios del Servicio, fomentando prácticas amigables con el medio ambiente, la sustentabilidad, la conservación de los recursos y el cambio climático.</p> <p>3.3 Impulsar un plan de gestión ambiental del Servicio, que incluya iniciativas que mejoren la eficiencia y disminuyan los impactos ambientales, tanto en la administración de las dependencias físicas como en la gestión de los procesos administrativos, aportando a la sustentabilidad en el sector público.</p>
<p>4. Liderar acciones que faciliten la actualización e implementación de una adecuada Política de Gestión de Personas al interior de la Institución, promoviendo ambientes laborales saludables que propicien la igualdad de género y no discriminación.</p>	<p>4.1 Implementar la política de gestión de personas con enfoque de género, enmarcada en el respeto de los derechos fundamentales y el empleo digno para fortalecer las capacidades técnicas de las funcionarias y los funcionarios del Servicio, evaluando sus resultados y realizando los ajustes necesarios.</p>
<p>5. Consolidar el funcionamiento de las unidades de administración y finanzas en las Direcciones Regionales, para lograr una gestión administrativa y financiera descentralizada.</p>	<p>5.1 Proponer un plan de trabajo en coordinación con las Direcciones Regionales, para avanzar hacia un proceso de gestión administrativa y financiera descentralizada.</p> <p>5.2 Generar un plan de capacitación a las Direcciones regionales para la transferencia de conocimientos y herramientas para la gestión administrativa financiera descentralizada</p>
<p>6. Diseñar y ejecutar un plan y modelo de acción para la administración de los fondos provenientes de infracciones a la Ley 20.000 según su reglamento vigente, contribuyendo así a una eficiente gestión de recursos y coordinación con otras entidades.</p>	<p>6.1 Proponer un modelo de gestión y transferencias de fondos de la Ley 20.000 a otras instituciones públicas contenidas en su reglamento.</p> <p>6.2 Realizar una adecuada vigilancia de rendiciones y cumplimiento en el uso de los recursos por parte de otras entidades destinatarias de los fondos de la Ley 20.000</p> <p>6.3 Proponer mejoras y un plan de trabajo a la Directora Nacional para el uso eficiente y oportuno de este fondo, así como para realizar una mejor gestión con otras instituciones públicas que pueden hacer uso del fondo.</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 **\$5.359.000.-** 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) **\$4.551.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.976.000.-**

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>3</sup>

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, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional mínima de cinco años en el sector público o privado. Los años de experiencia profesional requeridos serán tres en el caso de poseer un grado académico de Magíster y de dos en el caso de poseer el de Doctor.

Fuente legal: Artículo 2° del DFL N° 2-20.502, de 09 de junio de 2011, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

### 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 2 años de experiencia en dirección, jefatura o coordinación de equipos en instituciones públicas o privadas y experiencia en administración presupuestaria y finanzas y/o gestión de personas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en compras públicas, sistemas informáticos y sistemas de gestión documental.

**\*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>3</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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<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.
<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.
<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.

## 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
<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.
<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.
<b>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b> 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.
<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.
<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,

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	346
<b>Presupuesto Anual</b>	\$83.269.590.000

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### **Misión Institucional**

Contribuir a la disminución del consumo de alcohol y otras drogas y sus consecuencias sociales y sanitarias en niños, niñas, adolescentes y adultos, a través del diseño, implementación, articulación y coordinación de acciones efectivas, pertinentes, integrales y de calidad, que respondan a las necesidades de las personas y comunidades, considerando las particularidades del territorio, para mejorar el bienestar y la calidad de vida de la población.

##### **Objetivos Estratégicos**

1. Desarrollar y ejecutar un sistema integral de prevención del consumo de alcohol y otras drogas, con enfoque intersectorial, de género, pertinencia cultural y territorial, mediante acciones que consideren los determinantes sociales de la salud y se orienten a fortalecer factores protectores y disminuir factores de riesgo, con el objetivo de evitar y reducir las consecuencias sociosanitarias del consumo tanto en la población general como en grupos de riesgo.
2. Desarrollar y ejecutar un sistema integral de recuperación, con enfoque intersectorial, de género, pertinencia cultural y territorial, mediante la entrega de tratamiento con distintos niveles de complejidad a todas las poblaciones que lo requieran, y que entregue los apoyos necesarios para facilitar la inclusión social y desestigmatización, en las diferentes etapas del proceso, con el objetivo de obtener resultados sostenibles en el largo plazo de las personas con consumo problemático de alcohol y otras drogas.
3. Generar y difundir conocimiento sobre el consumo de alcohol y otras drogas, a través de acciones de información, sensibilización y capacitación, de manera oportuna, pertinente, desestigmatizada, basada en evidencia y de fácil acceso, a las personas, comunidades e instituciones del intersector.

##### **Cobertura Territorial**

El Servicio cuenta con una Dirección Nacional, 16 Direcciones Regionales y con presencia permanente en 241 comunas del país con equipos municipales SENDA Previene en la Comunidad.

#### 3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos: El Jefe o Jefa de la División de Administración y Finanzas del SENDA se relaciona principalmente con el Director o Directora Nacional del Servicio y las jefaturas de División y Departamento correspondientes, Auditoría

Interna, y las 16 direcciones regionales.

Clientes Externos: El principal cliente externo para el desarrollo de sus políticas y programas es la ciudadanía en su conjunto. Sin embargo, para cumplir con su mandato, el Servicio lidera y articula un trabajo intersectorial, para dar respuestas a las necesidades de la ciudadanía. Las principales articulaciones se producen con:

- a. Ministerio de Salud;
- b. Ministerio de Educación;
- c. Ministerio de Justicia;
- d. Ministerio de Trabajo
- e.. Ministerio de Desarrollo Social y de Familias;
- f. Carabineros de Chile;
- g. Policía de Investigaciones de Chile;
- h. Gendarmería de Chile;
- i. Fiscalía Nacional;
- j. Servicio Nacional de Menores;
- k. Asociación Chilena de Municipalidades;
- l. Universidades, Centros de Investigación, ONG's, Organizaciones Comunitarias y de la Sociedad civil;
- m. Organismos Internacionales que aborden temáticas relacionadas a Drogas y Consumo problemático del Alcohol;
- n. Municipios.

### 3.4 ORGANIGRAMA



#### Cargos del Servicio adscritos al sistema de ADP

##### Cargo Nivel I:

Director o Directora Nacional

##### Cargos Nivel II:

Jefe o Jefa División de Administración y Finanzas

Jefe o Jefa División Jurídica

Jefe o Jefa División Programática

Jefe o Jefa División Territorial

Director o Directora Regional Arica y Parinacota

Director o Directora Regional de Tarapacá

Director o Directora Regional de Antofagasta

Director o Directora Regional de Atacama

Director o Directora Regional de Coquimbo

Director o Directora Regional de Valparaíso

Director o Directora Regional Metropolitana

Director o Directora Regional de O'Higgins

Director o Directora Regional de Maule

Director o Directora Regional de Ñuble

Director o Directora Regional de Biobío

Director o Directora Regional de Araucanía

Director o Directora Regional de Los Ríos

Director o Directora Regional de Los Lagos

Director o Directora Regional de Aysén

Director o Directora Regional de Magallanes



## 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 o interesada 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 o directiva designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro u otra 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 y funcionarias 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 y directivas 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 y funcionarias.

- 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 y funcionarias 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 directoras/es o consejeras/os, 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, las y 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/a o consejero/a 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° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, disposición que establece que determinados funcionarios/as 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 2023, 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/la alto/a 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/las altos directivos públicos

Los/las 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/las 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/las Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los/las Directores/as 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/as 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/la 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/as 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/las 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.