

**VICEPRESIDENTE/A EJECUTIVO/A
CAJA DE PREVISIÓN DE LA DEFENSA NACIONAL – CAPREDENA
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO:

Región Metropolitana,
Ciudad de Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

La misión del Vicepresidente/a Ejecutivo/a es liderar la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA), Institución encargada de administrar el sistema previsional de las Fuerzas Armadas, a fin de entregar beneficios de seguridad social a través de un sistema de carácter solidario y sustentable, conforme a las políticas generales definidas por el Gobierno y las particulares señaladas por el Consejo Directivo. Todo lo anterior con el objeto de contribuir a mejorar las condiciones sociales, financieras y de salud de los beneficiarios, con mayor acceso, calidad y oportunidad.

Al asumir el cargo de Vicepresidente/a Ejecutivo/a de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional -CAPREDENA, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Proponer al Consejo Directivo el proyecto de presupuesto anual de entradas, gastos e inversiones de CAPREDENA, sus modificaciones y suplementaciones, y presentar a la aprobación del mismo el Balance General de la Institución.
2. Definir la visión estratégica de CAPREDENA, gestionando la realización de las acciones tendientes a los logros.
3. Cumplir y hacer cumplir los acuerdos del Consejo Directivo, sin perjuicio de las observaciones que podrá hacer en cualquier momento posterior al acuerdo.
4. Supervisar el cumplimiento de los compromisos asociados con los Objetivos Departamentales Anuales, los Compromisos del Convenio de Desempeño Colectivo y el Programa de Mejoramiento de la Gestión de la Institución.
5. Otorgar a los imponentes los beneficios que las leyes ordenen, de acuerdo con lo dispuesto en los reglamentos correspondientes y cuya concesión no esté reservada al Consejo Directivo.
6. Administrar en forma total y directa la Institución y dictar la reglamentación necesaria para el funcionamiento de CAPREDENA.
7. Velar por el cumplimiento de las leyes, reglamentos y otras normativas de CAPREDENA.
8. Velar por el uso eficiente y eficaz de todos los bienes y recursos de CAPREDENA.

**1.2 ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	8
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	1.211
Presupuesto que administra (M\$)	M\$ 1.324.322.719

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: xx-xx-2022

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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. Diseñar, optimizar e implementar nuevas y mejores formas para la provisión de los bienes y servicios institucionales.	1.1 Fortalecer los canales de atención usuaria con foco en los canales no presenciales. 1.2 Ampliar la oferta de servicios institucionales. 1.3 Simplificar trámites y disminuir tiempos de respuesta.
2. Potenciar, fomentar y perfeccionar los canales de coordinación, comunicación y control al interior de la institución, considerando la vinculación con organizaciones externas en el cumplimiento de nuestras funciones.	2.1 Ampliar la red de colaboradores de CAPREDENA, potenciando socios estratégicos para el desarrollo de sus funciones. 2.2 Fortalecer los canales de comunicación interna y externa. 2.3 Gestionar los controles internos institucionales de manera de minimizar riesgos y fortalecer la gestión.
3. Aumentar la descentralización Institucional con énfasis en la red de salud de CAPREDENA.	3.1 Diseñar e implementar modelos de negocio adecuados para cada Centro de Salud integrante de la RED de Salud CAPREDENA.
4. Fortalecer la promoción de ambientes y condiciones laborales de calidad, inclusivos y con oportunidades de desarrollo para las personas que trabajan en y para CAPREDENA.	4.1 Promover la instalación de iniciativas que contribuyan a la generación de ambientes y espacios de trabajo saludables, asegurando el cumplimiento del plan de Gestión y Desarrollo Institucional.
5. Desarrollar y fortalecer el sistema de gestión de la modernización institucional.	5.1 Fortalecer el desarrollo del portafolio de proyectos de modernización institucional.

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.

<p>El cargo corresponde a un grado 2° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 75%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$5.950.000.- para un no funcionario, 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:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$5.117.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$7.617.000.-</p>

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

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.

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

Fuente: Inciso final, artículo 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.

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión y/o administración en materias de previsión o seguridad social, en un nivel apropiado al cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en materias de previsión de las Fuerzas Armadas y/o en administración presupuestaria y financiera.

Es altamente deseable poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas en materias relacionadas con el cargo.

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.

*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. 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	
C1. VISIÓN ESTRATÉGICA	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.
C2. GESTIÓN Y LOGRO	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.
C3. GESTIÓN DE REDES	Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.
C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS	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.
C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA	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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta, contrata y código del trabajo)	1.211
Presupuesto Anual (M\$)	M\$ 1.324.322.719

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

La Caja de Previsión de la Defensa Nacional, CAPREDENA, creada el 9 de septiembre de 1915, es un servicio público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya dirección y administración radica en un Consejo y en el Vicepresidente/a Ejecutivo/a. Es el Ministro de Defensa quien preside dicho Consejo por derecho propio.

La Caja de Previsión de la Defensa Nacional se encuentra sujeta a la supervigilancia del Ministerio de Defensa Nacional, y desde un punto de vista presupuestario y en razón a su carácter previsional, depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La misión de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional es satisfacer a sus clientes(as) y cumplir con sus requisitos mediante la entrega oportuna y eficiente de las prestaciones del Sistema de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, mejorando la gestión del pago de pensiones y sus servicios asociados, bonificaciones y prestaciones de salud, servicios sociales y financieros.

Al comenzar el nuevo siglo de vida institucional, ser un organismo público de excelencia en la provisión de servicios de seguridad social, incluyendo prestaciones de salud; propiciando ambientes laborales adecuados, que permitan el desarrollo y compromiso de sus funcionarios.

Dentro de los valores institucionales se encuentran:

1. Honestidad y probidad en los funcionarios y en la atención a público.
2. Trato cordial y afectuoso a los usuarios y entre los funcionarios.
3. Respeto a las personas, independiente el rango que detenten dentro de la escala jerárquica.
4. Disciplina en sus actividades del trabajo diario.
5. Lealtad en los distintos niveles de los funcionarios.
6. Responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones.
7. Fidelidad a la Institución.

Dentro de los Objetivos Estratégicos, se encuentran:

1. Implementar un modelo de Gestión que permita optimizar la entrega de los servicios de modo de satisfacer las expectativas de nuestros usuarios, a través de la innovación e incorporación de tecnología en el diseño de negocio.
2. Promover y cautelar la sustentabilidad financiera de las Instalaciones de Salud de CAPREDENA, incorporando en su gestión una mirada estratégica del mercado de la Salud que impacte positivamente en su competitividad y en la calidad de las prestaciones que entregan.
3. Fortalecer el compromiso de servicio público probo y transparente de los/las funcionarios/as mediante la promoción de ambientes y condiciones laborales de calidad, inclusivos y con oportunidades de desarrollo.
4. Descentralización de la gestión, fomentando y perfeccionando los canales de coordinación, comunicación y control al interior de la institución, considerando la vinculación con organizaciones externas en el cumplimiento de nuestras funciones.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos:

El único cliente interno de el/la Vicepresidente/a Ejecutivo/a es el Consejo Directivo, integrado por:

- Ministro de Defensa Nacional.
- Comandante en Jefe de cada Institución de las FF.AA.
- Vicepresidente Ejecutivo de la Caja.
- Jefes de los Servicios de Bienestar Social de las respectivas FF.AA.
- Tres Oficiales en retiro de libre designación del Presidente de la República, uno por cada Institución.
- Tres Suboficiales en retiro designados por el Presidente de la República, uno por cada Institución de las FF.AA.
- Fiscal y Gerente General de la Caja, los que sólo tendrán derecho a voz.

El cargo se relaciona con el Consejo Directivo, en la coadministración de la Institución, a través de las funciones propias del Vicepresidente Ejecutivo y las propias del Consejo, y las que éste delegue en aquel. Para materializar la coadministración, mensualmente se realiza, a lo menos, una sesión donde la Vicepresidencia da cuenta al Consejo de los actos, operaciones y contratos del período.

Clientes Externos:

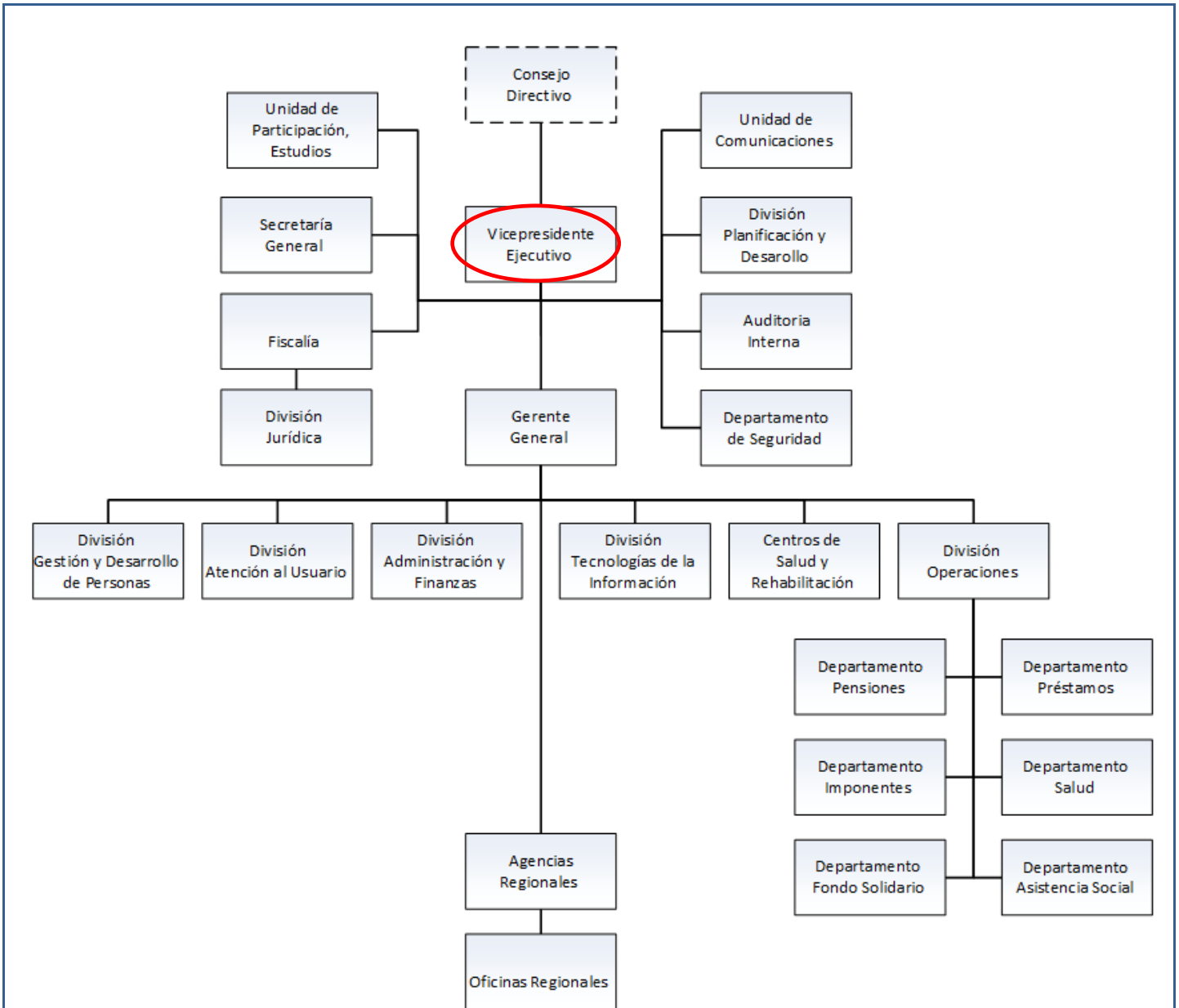
Los clientes externos del Vicepresidente Ejecutivo son los usuarios del sistema, entre los que se considera al personal en servicio activo de las fuerzas armadas y personal pensionado de la institución y sus beneficiarios.

- **Personal pasivo de las Fuerzas Armadas y sus cargas familiares**, los cuales son objeto de pensiones de retiro, pensiones de montepíos y retenciones judiciales.
- **Personal activo de las Fuerzas Armadas y demás imponentes**, señalados en el DFL. N° 31 de 1953, Ley N° 18.458 de 1985 y sus cargas familiares.
- **Agrupaciones de Personal en retiro de las Fuerzas Armadas**, los beneficiarios de la Caja agrupados en Círculos, con los cuales se ha suscrito Convenio, colaboran con la Institución facilitando el acceso a ciertos beneficios. Para ello la Institución los capacita y coordina el desarrollo de seminarios. Lo anterior se ve reforzado con la política existente por parte de la Dirección de acercar a los beneficiarios a la organización a través de visitas.
- **Fuerzas Armadas**, a través de las Comandancias en Jefe, Directores de Personal, Directores de Bienestar, Directores de Sanidad e Instalaciones de Salud de las Fuerzas Armadas, CAPREDENA coordina el programa de retiro para la estimación de desahucio, la recaudación de imposiciones del personal en servicio activo, los préstamos habitacionales y de auxilio, la recaudación de los fondos de salud de cada Institución y las Instalaciones dependientes de cada rama.

Además, se relaciona con los siguientes organismos:

- **Ministerio de Defensa**, para la entrega de información de diversa índole según los requerimientos del señor Ministro o Subsecretario. Cabe señalar que, la institución se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Defensa Nacional.
- **Ministerio del Trabajo**, del cual depende presupuestariamente la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, debiendo informar permanentemente sobre materias presupuestarias que afectan a la institución, como también participar en las etapas de formulación, discusión y ejecución del presupuesto institucional, que forma parte del presupuesto del Ministerio del Trabajo.
- **Dirección de Presupuesto (DIPRES)**, en materias de formulación de presupuestos, ejecución presupuestaria y ajustes o modificaciones requeridas a los presupuestos de los distintos fondos institucionales. Por otra parte, se debe relacionar con esa Dirección por la obtención y justificación del uso de recursos fiscales para el financiamiento de los beneficios previsionales que entrega la Caja de Previsión de la Defensa Nacional a sus usuarios.
- **Superintendencia de Seguridad Social**, para la entrega de los beneficios que contempla el Fondo Único de Prestaciones Familiares a las cargas de los pensionados de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, siendo responsable del giro y uso de los recursos de este fondo, al cual debe informar mensualmente de su administración.
- **Contraloría General de la República**, informando mensualmente de la ejecución presupuestaria y situación financiera de la institución, como asimismo responder informes requeridos por dicho órgano de control.
- **Tesorería General de la República**, en lo que dice relación principalmente con el íntegro de los anticipos de desahucio otorgado a los imponentes de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional por el fisco.
- **Servicio de Impuestos Internos**, dando cumplimiento a las obligaciones tributarias de la institución ante esa entidad fiscalizadora, abordando además aquellas observaciones que dicho servicio represente a la institución.
- **Instituciones financieras**, para la administración de contratos por entrega de los servicios de pago que la institución mantiene con estas entidades, como a su vez para las operaciones de mercado de capitales que realiza la Caja de Previsión de la Defensa Nacional a través de su mesa de operaciones financieras para la inversión de excedentes monetarios transitorios.
- **Otros Servicios Públicos**, en materias propias de coordinación sectorial o interministerial.

3.4 ORGANIGRAMA



La Caja de Previsión de la Defensa Nacional tiene un total de 11 cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Vicepresidente/a Ejecutivo (I Nivel)
- Fiscal
- Gerente General
- Jefe/a División Planificación y Desarrollo
- Jefe/a División Operaciones
- Jefe/a División Administración y Finanzas
- Jefe/a División Jurídica
- Jefe/a División Atención al Usuario
- Jefe/a División Tecnologías de la Información
- Jefe/a División Gestión y Desarrollo de Personas
- Director/a Nacional de Centros de Salud

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° 21.289, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2021, 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 2022, 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 anualizará 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.