

**JEFE O JEFA UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA PUERTO CORDILLERA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Ciudad de Coquimbo,
Región de Coquimbo

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Jefe o a la Jefa Unidad de Planificación y Control de Gestión del Servicio Local de Educación le corresponderá colaborar con el Director/a Ejecutivo en la planificación estratégica y presupuestaria para la provisión del servicio educacional por parte del Servicio Local respectivo, asegurando la gestión de los instrumentos de planificación existentes (convenio de desempeño colectivo, programa de mejoramiento de gestión, instrumentos de gestión educacional, monitoreo presupuestario, entre otros), velando por el cumplimiento de las metas e indicadores contemplados en los instrumentos de gestión del servicio local y sus establecimientos.

Las funciones estratégicas definidas para el cargo de Jefe o Jefa Unidad de Planificación y Control de Gestión del Servicio Local de Educación, corresponden a las siguientes:

1. Establecer cursos de acción para la planificación y ejecución presupuestaria correspondiente al territorio de su competencia, coordinando y gestionando, con las áreas relacionadas, la elaboración e implementación de proyectos que permitan cumplir con los objetivos de la normativa legal vigente (reconocimiento oficial de los establecimientos educacionales).
2. Liderar y coordinar la gestión de la unidad de manera estratégica, dirigiendo y coordinando los procesos para alcanzar con éxito la implementación de la ley (21.040) y su adecuado funcionamiento.
3. Robustecer los sistemas de seguimiento, información y monitoreo, que consideren tanto la evaluación de procesos y resultados de los establecimientos educacionales de su dependencia, como los informes emitidos por la Agencia de Calidad de la Educación, de conformidad a la ley N° 20.529 con el objeto de propender a la mejora continua de la calidad de la educación provista por dichos establecimientos.
4. Asegurar el seguimiento, monitoreo y evaluación de los proyectos del SLEP, a fin de resguardar el cumplimiento de los resultados.
5. Diseñar y ejecutar proyectos de infraestructura según criterio de priorización, en coordinación con las comunidades educativas, a fin de trabajar en conjunto planes de contingencias que no alteren el desarrollo pedagógico de los estudiantes. Asegurar la oportuna mantención de los establecimientos educacionales, con la finalidad de no afectar la prestación educacional.

6. Asesorar al Director/a del Servicio Local en las definiciones estratégicas y otras materias propias de su competencia.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

| | |
|--|--------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 12 |
| Nº Personas que dependen indirectamente del cargo | 0 |
| Presupuesto que administra | MM\$6000.- |
| Presupuesto que planifica | MM\$ 40697.- |

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

| DESAFÍOS | LINEAMIENTOS |
|--|--|
| 1. Optimizar el uso adecuado de metodologías y sistemas de control de procesos, que permitan la planificación, y el apoyo necesario para la elaboración de instrumentos de gestión del SLEP que aseguren un correcto funcionamiento. | <p>1.1. Gestionar y coordinar metodologías de gestión con las áreas del servicio, que permitan definir objetivos; indicadores, metas y recursos involucrados para el Plan Estratégico Local y Plan Anual, según las orientaciones ministeriales y de la dirección de educación Pública.</p> <p>1.2 Revisar regularmente el avance de los instrumentos de gestión y colaborar en la elaboración y control de la ejecución del presupuesto anual y sistematizar la información requerida en las glosas del presupuesto del SLEP.</p> <p>1.3 Consolidar un sistema que asegure la disponibilidad de datos que permitan dar cuenta de la gestión educacional e informar el estado de avance de los instrumentos de planificación del servicio.</p> <p>1.4. Asegurar la instalación y monitorear el cumplimiento de los indicadores, actividades y planes de contingencia para la planificación anual de las áreas y/o Unidades, entregando instrucciones y asegurando su adecuada ejecución.</p> <p>1.5. Consolidar un sistema de supervisión y asesoría técnica para el sistema de gestión de la institución, considerando el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), Metas del Convenio de Desempeño</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>Colectivo (CDC) y la elaboración de sus informes.</p> <p>1.6. Desarrollar, fortalecer y dar seguimiento al proceso de definición de los riesgos institucionales y sus planes de tratamiento.</p> |
| <p>2. Liderar la administración de sistemas de Mejoramiento Continuo de los procesos internos, asegurando una gestión que permita desarrollar buenas prácticas en materia de planificación y control.</p> | <p>2.1 Establecer y transferir mecanismos de aprendizaje, desarrollo y control institucional de instrumentos de gestión.</p> <p>2.2 Establecer un sistema de mejoramiento continuo de los procesos y la gestión interna del SLEP.</p> |
| <p>3. Liderar la gestión de proyectos que permitan asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, con especial énfasis en proyectos de infraestructura y mantenimiento que aseguren buenas prácticas en materias de entornos de aprendizajes según los requerimientos del sistema y la normativa vigente.</p> | <p>3.1 Promover el desarrollo de capacidades que aseguren y resguarden el adecuado uso, mantenimiento, y reposición de los recursos.</p> <p>3.2 Diseñar, gestionar y coordinar proyectos que promuevan mejoras innovadoras en los entornos de aprendizaje, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente.</p> |
| <p>4. Fortalecer el desarrollo interno de la unidad a través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de personas y la transversalización del enfoque de género en el ejercicio de sus funciones.</p> | <p>4.1 Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de gestión de la Unidad incluyendo políticas y procedimientos.</p> <p>4.2 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas.</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.

| |
|---|
| <p>El cargo corresponde a un grado 5° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 25%. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$4.144.000.- 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) \$3.474.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$5.486.000.-</p> <p>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.</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, ocho semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuente Legal: Artículo 2° D.F.L. N° 33, de fecha 28 de noviembre de 2017, del Ministerio de Educación que fija planta de personal del Servicio Local de Educación Pública de la Región de Coquimbo que comprende las comunas de Coquimbo y Andacollo , y otras materias que indica.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura de equipos en materias planificación y control de gestión (incluyendo planificación presupuestaria) a nivel institucional o bien en programas de similar envergadura, ambas en rubros afines y en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimiento en: **.

- Diseño y/o gestión de proyectos de infraestructura en el sector público.
- Gestión de presupuesto en el sector público.
- Diseño y/o gestión en proyectos de inclusión y/o género.

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años. Es un criterio excluyente.**

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular**

*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.

**2.3 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.

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.

C3. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizando 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.

C5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

C6. 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.

C7. 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 y contrata) | Administración Central: 84 Docentes y Asistentes de La Educación: 1.884 |
| Presupuesto Anual | MM\$ 40697.- |

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

En relación con la población en edad escolar, el territorio agrupa a 46.372 niños, niñas y jóvenes en edad escolar (censo 2017). La población entre 6 y 18 años de edad representa el 18% de la población total del territorio, mientras que a la población en edad Parvularia (entre 0 y 5 años) representa el 8% del total.

El número total de estudiantes matriculados en los 59 establecimientos públicos asciende a 14.538 estudiantes en la educación (diciembre de 2022), de los cuales 14.092 corresponde a las escuelas y liceos del territorio y 446 niños/as a los jardines infantiles vía transferencia de fondos (VTF), lo que representa un 30,2% de la matrícula total del territorio, mientras que un 72% se encuentra en establecimientos particulares subvencionados y pagados. La comuna de Coquimbo concentra el 92,2% de la matrícula pública del territorio, con 12.435 estudiantes, mientras que la comuna de Andacollo el 7,8% con 1.051 estudiantes.

El 34,7% de los establecimientos públicos del territorio son rurales (n=17), concentrando el 4,3% de la matrícula pública del territorio (582 estudiantes). Entre los años 2011 y 2017, la matrícula municipal del territorio decreció en aproximadamente un 12,2%, mientras que la matrícula total del territorio (pública y privada) ha crecido en cerca de un 5,5%. En los años cinco primeros años de funcionamiento del Servicio Local la matrícula regular subvencionada ha tendido a un leve aumento (2018= 13.940 estudiantes; 2019= 13.818 estudiantes; 2020=13.848, 2021=14.005, 2022=14.538 estudiantes).

Un 70,2% de la matrícula pública del territorio se ubica en el nivel de enseñanza básica, un 0,93% en la educación especial, un 1,31% en la educación de adultos y un 27,4% en la enseñanza media (3° y 4° año de formación diferenciada humanista-científica con un 24,4% y técnico profesional con un 75,6%).

| SLEP | Comunas | Población Escolar Estimada 2017 (censo) | Nº EE Públicos 2020 | Matrícula Pública 2020 | Matrícula Total 2020 | % Matrícula Pública en el territorio |
|-------------------|----------------------|---|---------------------|------------------------|----------------------|--------------------------------------|
| Puerto Cordillera | Coquimbo y Andacollo | 46.372 | 59 | 14.538 | | 31,3% |

| SLEP | Nº Estudiantes Prioritarios Públicos 2017 | % Estudiantes prioritarios (de la matrícula pública) | Nº VTF 2020 | Matrícula VTF 2020 | Nº EE públicos Desempeño INSUFICIENTE en Ed. Básica y Media (2020) | Nº Docentes públicos 2020 | Nº AA.EE. públicos 2020 | Dotación funcionarios SLEP (Aprox.) |
|-------------------|---|--|-------------|--------------------|--|---------------------------|-------------------------|-------------------------------------|
| Puerto Cordillera | 13.070 | 96,9% | 10 | 446 | 0 | 940 | 944 | 84 |

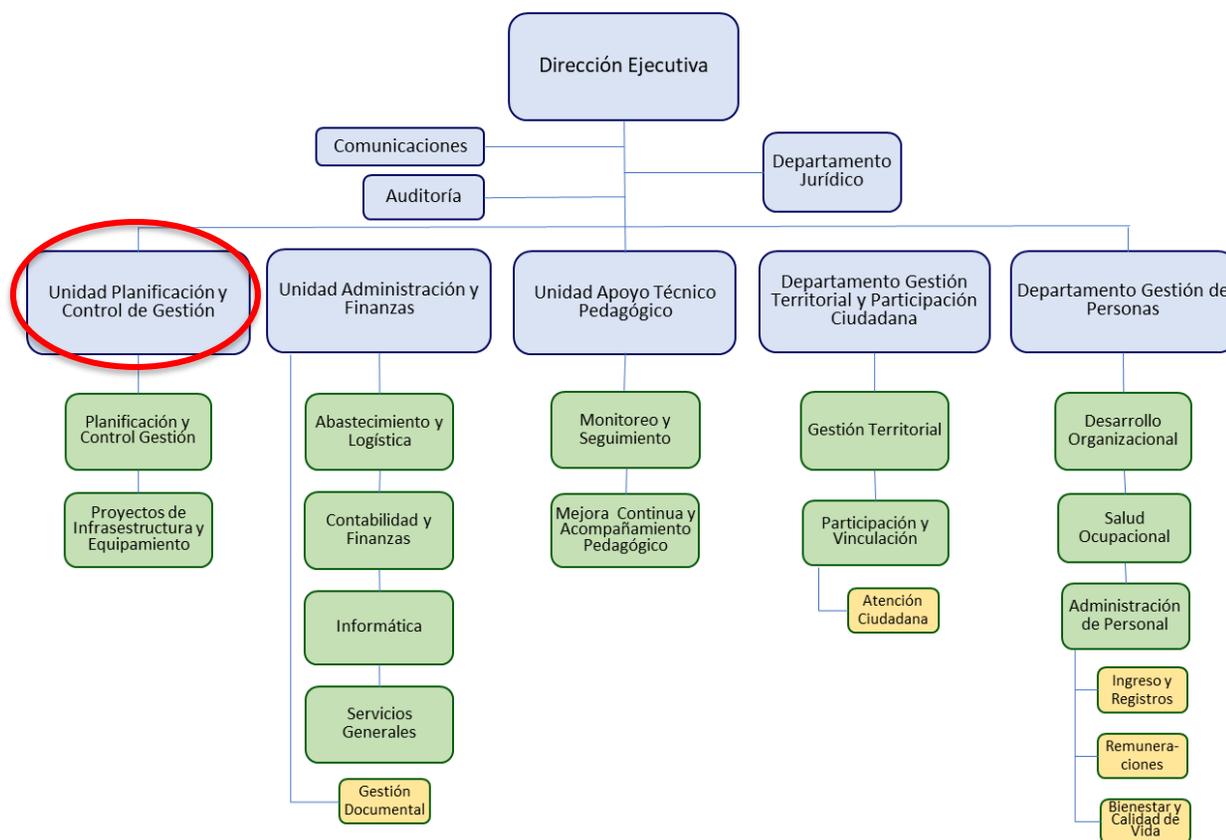
3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Los clientes con los cuales se vincula el Jefe o jefa de Unidad de Planificación y Control de Gestión del Servicio Local de Educación corresponden a:

1. Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública.
2. Autoridades de la Subsecretarías de Educación y Educación Parvularia y de la Dirección de Educación Pública.
3. Autoridades municipales y locales en general.
4. Directores/as de los diferentes establecimientos educacionales.
5. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
6. Autoridades y funcionarios de las instituciones del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación; de otras instituciones dependientes del Ministerio de Educación tales como JUNAEB y JUNJI; y de otros servicios y entidades públicas (Salud, programa Chile Crece Contigo, etc.), u organismos público-privados o privados (Consejo Nacional de Innovación para el Desarrollo, fundaciones, etc.).

3.4 ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA SLEP PUERTO CORDILLERA



Cargos que se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director o Directora Ejecutivo del Servicio Local
- Jefe o Jefa Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico
- Jefe o Jefa Unidad de Administración y Finanzas
- **Jefe o Jefa Unidad de Planificación y Control de Gestión**

El cargo de Director/a Ejecutivo del Servicio Local se provee de acuerdo al párrafo 3° del Título VI de la Ley N° 19.882, con algunas reglas especiales.

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 educativas y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

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

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

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

*Limitación a la norma establecida en el artículo 1º, 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 concorra 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.