

**JEFE/A DE DIVISIÓN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE CONCESIONES
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/A la Jefe/a de la División Administración y Finanzas de la Dirección General de Concesiones de Obras Públicas le corresponderá liderar y gestionar los procesos necesarios para apoyar y colaborar en el logro de los objetivos estratégicos de la Dirección General, a través de una eficiente y oportuna administración de los recursos financieros, presupuestarios, de personas y materiales puestos a disposición de la Institución, en conformidad a las normas generales de la administración pública e instrucciones institucionales específicas, entregando un servicio de alta calidad a los clientes internos y externos.

Al asumir el cargo de Jefe/a de División Administración y Finanzas le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

- 1) Procurar la provisión oportuna de los recursos financieros, tecnológicos, materiales y de personas necesarios para el funcionamiento de la Dirección General de Concesiones de Obras Públicas, velando por la racionalización y pertinencia en el uso de los recursos asignados dentro del marco normativo vigente.
- 2) Generar y entregar información presupuestaria y de la gestión de personas para apoyar la toma de decisiones en los distintos niveles institucionales.
- 3) Administrar la Planilla de Compromisos Futuros*
- 4) Coordinar, controlar y evaluar el avance y cumplimiento de compromisos institucionales, con sus respectivas metas e indicadores de gestión asociados, administrar la gestión de riesgos del Servicio y elaborar anualmente el Balance de Gestión Integral (BGI).
- 5) Analizar, evaluar y proponer las políticas asociadas a gestión de personas, y de los recursos financieros, tecnológicos y materiales de acuerdo a las políticas ministeriales y gubernamentales.
- 6) Diseñar, proponer e implementar las mejoras en los procedimientos y sistemas de gestión necesarios para el eficiente funcionamiento de la División y de la Dirección General de Concesiones de Obras Públicas.
- 7) Coordinar, evaluar y desarrollar el proceso de gestión administrativa de la contratación de las asesorías, consultorías y estudios para los proyectos y obras concesionadas.

8) Implementar procesos de gestión y desarrollo de las personas para una mayor eficiencia de la gestión de la Dirección General de Concesiones de Obras Públicas.

9) Coordinar, consolidar y presentar la formulación del proyecto de presupuesto conforme a la planificación institucional y a la normativa gubernamental, y realizar la administración y el seguimiento de la ejecución presupuestaria.

* Planilla elaborada para ser entregada a la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda con el objeto de que se resguarde la disponibilidad de recursos de los proyectos en los próximos años.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	10 (5 Jefaturas de Departamento + 2 Secretarías + 3 Oficina de Partes)
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	51
Presupuesto que administra	M\$1.076.823.924

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 29-11-2022
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Fernanda Vicuña

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

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. Mejorar la gestión financiera y presupuestaria de la DGC.	1.1 Identificar e implementar mejoras en los procesos de gestión de pagos y de ingresos que permitan asegurar la oportunidad y adecuado control en el cumplimiento de estos compromisos. 1.2 Consolidar la eficacia del proceso de formulación, gestión y ejecución presupuestaria, asegurando la coordinación y participación de todos los actores involucrados en éste.
2. Potenciar la gestión y desarrollo de las personas a nivel estratégico en la Institución.	2.1 Formular e implementar un plan estratégico de gestión y desarrollo de las personas, que dé continuidad a la instalación de estas materias, conforme a los lineamientos ministeriales y del Servicio Civil. 2.2 Levantar y analizar, en conjunto con las divisiones, las cargas de producción de las distintas áreas, de

	manera de optimizar la dotación del servicio para el cumplimiento de los objetivos de la Institución.
3. Contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Servicio.	<p>3.1 Identificar y proponer mejoras de gestión a partir de los procedimientos y procesos de la Dirección General de Concesiones.</p> <p>2.2 Proponer acciones para aumentar la eficiencia en el uso de los recursos públicos.</p> <p>2.3 Optimizar la contratación de las asesorías a la inspección fiscal y consultorías en general.</p>
4. Avanzar en la implementación de los sistemas de información necesarios para la gestión institucional.	<p>4.1 Coordinar el desarrollo de los sistemas de información, en conjunto con la SDIT (Subdirección de Informática y Telecomunicaciones del MOP) y asegurar los soportes tecnológicos respectivos.</p> <p>4.2 Mejorar el resguardo de la información de la Dirección General de Concesiones.</p>
5. Propiciar un ambiente laboral sano, promoviendo las buenas prácticas laborales y la dignidad de las personas.	<p>5.1 Promover un ambiente de trabajo sano y un clima laboral positivo para el equipo de trabajo, a fin de maximizar las potencialidades y competencias de sus integrantes</p> <p>5.2 Fomentar la igualdad de género y la no discriminación, como base de un trato digno a las personas del equipo y a sus clientes.</p> <p>5.3 Favorecer el desarrollo de las personas de su dependencia, promoviendo su crecimiento profesional y laboral.</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 2º de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **60%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.333.000.-** 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:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.537.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.925.000.-

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

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.

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

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

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

Fuente: Artículo N° 40, Ley N° 19.882.

2.2 EXPERIENCIA 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 experiencia en materias de gestión presupuestaria, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Asimismo, se requiere poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en**:

- Presupuesto público
- Gestión de personas
- Control de gestión para el sector público (PMG, CDC)

***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°, de 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
<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 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.</p>
<p>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.</p>
<p>C3. 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.</p>
<p>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.</p>
<p>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la</p>

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)	326* *(Planta = 8, Contrata= 270, Honorarios = 48)
Presupuesto Anual	M\$1.076.823.924.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Dirección General de Concesiones de Obras Públicas del Ministerio de Obras Públicas es el organismo responsable de la provisión de infraestructura pública del país, en el marco de la asociación público-privada a través del mecanismo de concesiones. La entidad impulsa la integración territorial para mejorar la calidad de vida de los chilenos, aportando al desarrollo económico y social del país. Todo esto, bajo estándares de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos y velando por la protección ambiental en la gestión de cada uno de los proyectos.

Destacan, dentro de las funciones y atribuciones específicas de la Dirección General de Concesiones, la promoción de la inversión en obras concesionadas, la estructuración financiera de los proyectos, el desarrollo y licitación de los proyectos, y la fiscalización del cumplimiento de los contratos en las etapas de construcción y explotación.

Misión Institucional

Proveer y gestionar eficientemente obras y servicios de infraestructura requeridos por el país, promoviendo altos estándares de calidad, en el marco de la asociación público privada, para propiciar, con visión de futuro, un desarrollo económico sustentable, con sentido social, uniendo y protegiendo el territorio, ofreciendo oportunidades y mejorando la calidad de vida de toda la población.

Objetivos Estratégicos

- 1.- Desarrollar, estructurar, promover y licitar proyectos de infraestructura concesionada resiliente, con sentido de oportunidad y visión de largo plazo, impulsando el desarrollo económico, social y cultural del país.
- 2.- Construir y operar infraestructura concesionada, tanto de tuición directa como encargada por los mandantes, que promueva la conectividad, la movilidad y la calidad de vida de los ciudadanos, con eficiencia, excelencia y transparencia.
- 3.- Programar, construir y operar la infraestructura concesionada, contribuyendo a la gestión eficiente y sustentable del medio ambiente y del territorio, incorporando de forma transparente y participativa las necesidades de la ciudadanía.

La Dirección General de Concesiones se vincula con el Consejo de Concesiones, de carácter consultivo, según lo señalado en el art. 1 bis del Decreto Supremo N°900, Ley de Concesiones modificado por la Ley N°21.044. A nivel ministerial se vincula con el Ministro de Obras Públicas, de quien depende.

Asimismo, se vincula con las Direcciones ejecutoras del MOP en materias de revisión de proyectos de prefactibilidad y factibilidad de obras concesionadas, y con la Subsecretaría de Obras Públicas, la Dirección de Planeamiento y la Dirección de Contabilidad y Finanzas, en las materias que les corresponda.

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

- Organismos Públicos Mandantes. Se vincula con organismos mandantes como son los Ministerios de Salud, de Justicia, de Defensa, entre otros, a través de la participación en el desarrollo de los proyectos de edificación concesionados.
- Otros organismos del Estado: Gobiernos Regionales, Municipios, otros Ministerios. Las normativas vigentes involucran a los organismos regionales, provinciales y comunales que sean afectados y/o sus comunidades beneficiadas por la incorporación de obras concesionadas.
- Órganos de control y reguladores del Estado: la DGC interactúa principalmente con los Ministerios de Hacienda, para la aprobación de los proyectos, la Contraloría General de la República, en el control jurídico y administrativo de los actos administrativos, el Ministerio de Desarrollo Social, para la obtención de la evaluación de rentabilidad social y el Ministerio de Medio Ambiente, a través del Servicio de Evaluación de Impacto Ambiental, en la obtención de los permisos ambientales.
- Comunidad nacional y actores relevantes relacionados con las obras de infraestructura concesionada. Para ello se incorpora una variable transversal de participación ciudadana en los procesos del ciclo de vida de los proyectos.
- Sociedades Concesionarias. La DGC de Obras Públicas se relaciona directamente a través del mecanismo de asociación público privada formalizado en la Ley de Concesiones.
- Empresas consultoras y de asesorías. La DGC se relaciona con empresas que prestan servicios ya sea para el desarrollo de los proyectos o apoyar la adecuada fiscalización de los contratos de obras concesionadas.

La Dirección General de Concesiones es un servicio centralizado, con presencia nacional a través de las labores de inspección fiscal que se ejecutan a las obras concesionadas localizadas en diversas regiones del país.

No contempla direcciones regionales, oficinas provinciales, zonales u otras similares.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos:

- Autoridades superiores del Ministerio de Obras Públicas y Servicios dependientes.
- Jefes de División, Departamento y/o Unidades de la DGC
- Funcionarios de la Dirección General de Concesiones
- Asociaciones de Funcionarios

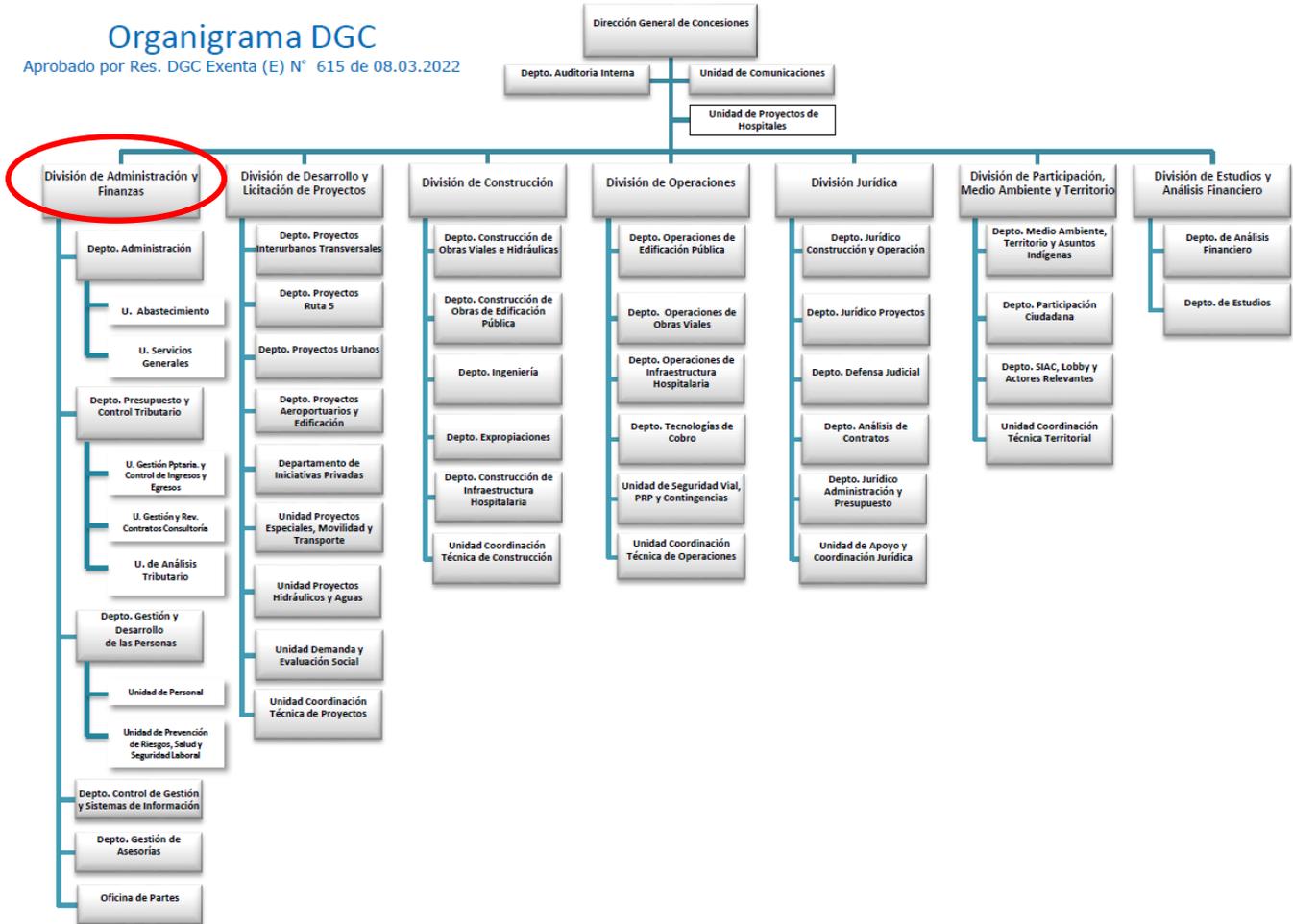
Clientes Externos:

- Dirección de Presupuesto
- Contraloría General de la República
- Servicio Civil

Otros actores claves:

- Sociedades Concesionarias
- Asesorías a la Inspección Fiscal
- Sectores Productivos y de servicios
- Consultores

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos de I y II nivel jerárquico adscrito al Sistema de Alta Dirección Pública del Servicio, son los siguientes:

I Nivel

- Director/a General de Concesiones

II Nivel (7 cargos)

- Jefe/a de División de Desarrollo y Licitación de Proyectos.
- Jefe/a de División de Construcción.
- Jefe/a de División de Operaciones.
- Jefe/a de División de Estudios y Análisis Financiero.
- Jefe/a de División Jurídica.
- Jefe/a de División de Participación, Medio Ambiente y Territorio.
- Jefe/a de División de Administración y Finanzas.

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° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, 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 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 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 período 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.