

**DIRECTOR/A NACIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS  
DIRECCIÓN DE CONTABILIDAD Y FINANZAS  
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS  
I NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al/A la Director/a Nacional de Contabilidad y Finanzas le corresponderá liderar la gestión estratégica en el manejo de los recursos financieros y presupuestarios del Ministerio de Obras Públicas, proporcionando servicios financieros, contables, presupuestarios y de remuneraciones, oportunos y confiables, cautelando el interés fiscal, con procesos innovadores y participativos, con personal competente y comprometido, en un grato ambiente de trabajo, procurando la satisfacción de los clientes y altos niveles de calidad y transparencia.

Al asumir el cargo de Director/a Nacional de Contabilidad y Finanzas le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Promover el uso del presupuesto en forma oportuna y contribuir a mejorar la eficiencia en el uso de los recursos ministeriales, mediante el análisis financiero y la elaboración de información para la toma de decisiones.
2. Proveer análisis financiero-contable a las autoridades ministeriales y a los Jefes de Servicio para la toma de decisiones.
3. Administrar la formulación y ejecución del presupuesto anual de inversiones y gasto corriente de los Servicios dependientes del Ministerio de Obras Públicas, en coordinación con la Dirección de Planeamiento.
4. Gestionar la contabilidad gubernamental del Ministerio y el registro financiero de los contratos de obras y estudios.
5. Controlar las cuentas de fondos puestos a disposición de los Servicios del Ministerio y presentar sus respectivas rendiciones ante la Contraloría General de la República.
6. Administrar el proceso de pago de remuneraciones del personal del Ministerio.
7. Asegurar una gestión de calidad, basada en la definición de estándares, procesos eficientes, tecnologías de apoyo y satisfacción de usuarios.
8. Gestionar los recursos humanos a través de mecanismos que permitan atraer, mantener y retener a profesionales con un alto desarrollo de competencias técnicas y personales.
9. Definir y desarrollar las políticas de la institución, en las áreas técnicas, administrativas, financieras, de recursos humanos, de sistemas de gestión e informáticos propios de su área de gestión, a nivel nacional.
10. Asesorar al Ministro y autoridades del Ministerio en materias de su competencia.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

|                                                          |                                                     |
|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>   | 26 (depto. nivel central + regionales + secretaria) |
| <b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b> | 354 (dotación legal máxima)                         |
| <b>Presupuesto que administra</b>                        | M \$ 8.992.082.-                                    |

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 27-09-2022

\* **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**.

| <b>DESAFÍOS</b>                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>LINEAMIENTOS</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Facilitar la discusión, evaluación y definición de la formulación presupuestaria anual concerniente a la Dirección, aportando información relevante y contribuyendo en la coordinación del proceso.                                                                             | 1.1.Mantener sistemas que permitan contar con información oportuna y confiable acerca de la ejecución del presupuesto y de proyección en el uso de los recursos financieros de manera sistematizada, para contribuir en la toma de decisiones de las autoridades del Ministerio de Obras Públicas.<br><br>1.2.Estandarizar con los Servicios del Ministerio, el proceso de formulación presupuestaria a fin de que este sea oportuno y en base a elementos objetivos, que garanticen racionalidad en los requerimientos de recursos. |
| 2. Resguardar el interés fiscal, mediante la entrega de información correcta y oportuna, en el ámbito de competencias de la Dirección de Contabilidad y Finanzas, especialmente en lo concerniente a cuentas por cobrar y otras materias financieras, contables y presupuestarias. | 2.1.Proporcionar a los Servicios del Ministerio de Obras Públicas, información correcta y oportuna, especialmente en materia de "Cuentas por Cobrar", proponiendo acciones que permitan a los Servicios lograr la recuperación de los montos identificados.                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 3. Medir la satisfacción de clientes internos MOP con el propósito de identificar e impulsar estándares de eficiencia y calidad en la provisión de productos estratégicos de la Dirección de Contabilidad y Finanzas.                                                              | 3.1.Efectuar mediciones de satisfacción de clientes internos, que permitan identificar potenciales mejoras en los servicios que se prestan a los clientes internos, incorporando el mejoramiento continuo a los procesos clave de la Dirección de Contabilidad y Finanzas.                                                                                                                                                                                                                                                           |

|                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>4. Asegurar ambientes de trabajo acordes a los lineamientos ministeriales para procurar un buen clima laboral, generar pertenencia y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.</p> | <p>4.1. Implementar las políticas de Desarrollo de Personas que se establezcan a nivel Ministerial, que contribuyan a mantener o fortalecer, según corresponda, un adecuado clima organizacional.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <p>5. Liderar la política de gestión y desarrollo de personas, incluyendo la perspectiva de género, con el fin de disminuir desigualdades y/o discriminaciones de género.</p>               | <p>5.1. Diseñar e implementar una política de gestión de personas inclusiva, con mirada transversal del enfoque de género y alineada con las orientaciones y buenas prácticas entregadas por la Dirección Nacional del Servicio Civil a través de las normas de aplicación general.</p> <p>5.2. Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en el Servicio.</p> <p>5.3. Desarrollar un modelo de capacitación interna que tenga por objetivo formar y sensibilizar a las personas respecto de las brechas existentes.</p> <p>5.4. Disponer el diseño, implementación y/o actualización de la Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.</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 **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 **\$6.090.000.-** 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) **\$5.257.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.756.000.-**

## 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 y experiencia profesional mínima de 5 años;

o

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, más grado académico de Magíster o superior y experiencia profesional mínima de 5 años.

Fuente: Artículo Único del DFL N° 273 de 10 de noviembre de 2009 del Ministerio de Obras Públicas.

### 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 manejo presupuestario y financiero de recursos públicos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente se valorará tener experiencia en, proyectos de modernización institucional y/o manejo de relaciones laborales y/o desempeño en instituciones con múltiples centros de negocios.

Es altamente deseable poseer al menos 5 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas en materias relacionadas.

### 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, movilizand 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

|                                              |                  |
|----------------------------------------------|------------------|
| <b>Dotación Total</b><br>(planta y contrata) | 345              |
| <b>Presupuesto Anual</b>                     | M \$ 8.992.082.- |

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### **Misión Institucional**

Proporcionar al Ministerio de Obras Públicas, servicios financieros, contables, presupuestarios y de remuneraciones, oportunos y confiables, cautelando el interés fiscal, con procesos innovadores y participativos, con personal competente y comprometido, en un ambiente de trabajo grato, inclusivo, que releva la perspectiva de género y el cuidado de las personas, procurando la satisfacción de nuestros clientes a través de la mejora continua.

##### **Objetivos Estratégicos Institucionales**

1. Mejorar el proceso presupuestario MOP, mediante la ejecución eficaz y oportuna del proceso de pagos.
2. Mejorar los procesos de provisión de servicios en los ámbitos financiero, presupuestario, contable y de remuneraciones, a través de entrega de asesoría oportuna a los clientes institucionales.
3. Apoyar a los Servicios MOP a salvaguardar el interés fiscal en los ámbitos financieros, presupuestarios, contables y de remuneraciones, mediante el control, registro y difusión de información asociadas a cuentas ministeriales relevantes.
4. Mejorar el desempeño institucional, mediante la generación de planes de acción que permitan mejorar y optimizar la provisión de los productos y servicios estratégicos propios de la DCyF, con personal competente y comprometido, en un ambiente de trabajo grato, inclusivo, que releva la perspectiva de género y el cuidado de las personas.

##### **Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)**

• **Servicio de pago o contratistas, proveedores y personal del Ministerio de Obras Públicas:** Efectuar el procesamiento de los pagos provenientes de todos los Servicios MOP, lo que implica la verificación de la integridad de la documentación que respaldan las operaciones y el pago contratistas, proveedores y personal.

Incluye:

- Pagos efectuados a contratistas, consultores y proveedores.
- Pagos efectuados al personal MOP.

• **Servicio de asesoría transversal al MOP en los ámbitos financieros, contables, presupuestarios y de gestión en materias de administración:** Asesorar a los Servicios MOP en los ámbitos de competencias de esta Dirección, que incluye áreas financieras, contables, presupuestarias y de gestión en materias de administración.

Incluye:

- Asesoría proporcionada a los Servicios MOP en los ámbitos financiero, presupuestario, contable y de remuneraciones a través de la mesa de ayuda u otros medios.
- Propuesta de anteproyecto de presupuesto anual de gasto en personal y de bienes y servicios para el MOP.

• **Servicios contables, financieros, presupuestarios, de remuneraciones y de rendición de cuentas ministeriales:** Llevar la Contabilidad del MOP y proveer información de calidad en los ámbitos financiero, contable y presupuestario ajustándose a la normativa y cumpliendo los requerimientos específicos de nuestros clientes, cautelando a la vez el control y custodia de valores y apoyando las actividades de cobranza y recaudación de las operaciones económicas de los Servicios MOP.

Incluye:

- Informes de gestión presupuestaria, financiera, contables, de remuneraciones y otras materias afines.
- Resguardo y custodia de documentos valorados.
- Rendición de cuentas ministeriales.

#### **Cobertura Territorial**

El Servicio cuenta con un Nivel Central con sede en la ciudad de Santiago, en el que se encuentra la Dirección Nacional, la Subdirección Nacional y los Departamentos. Además, existen 16 Direcciones Regionales, ubicadas en cada una de las capitales regionales respectivas.

### **3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS**

Para el/la Director/a Nacional sus principales clientes son:

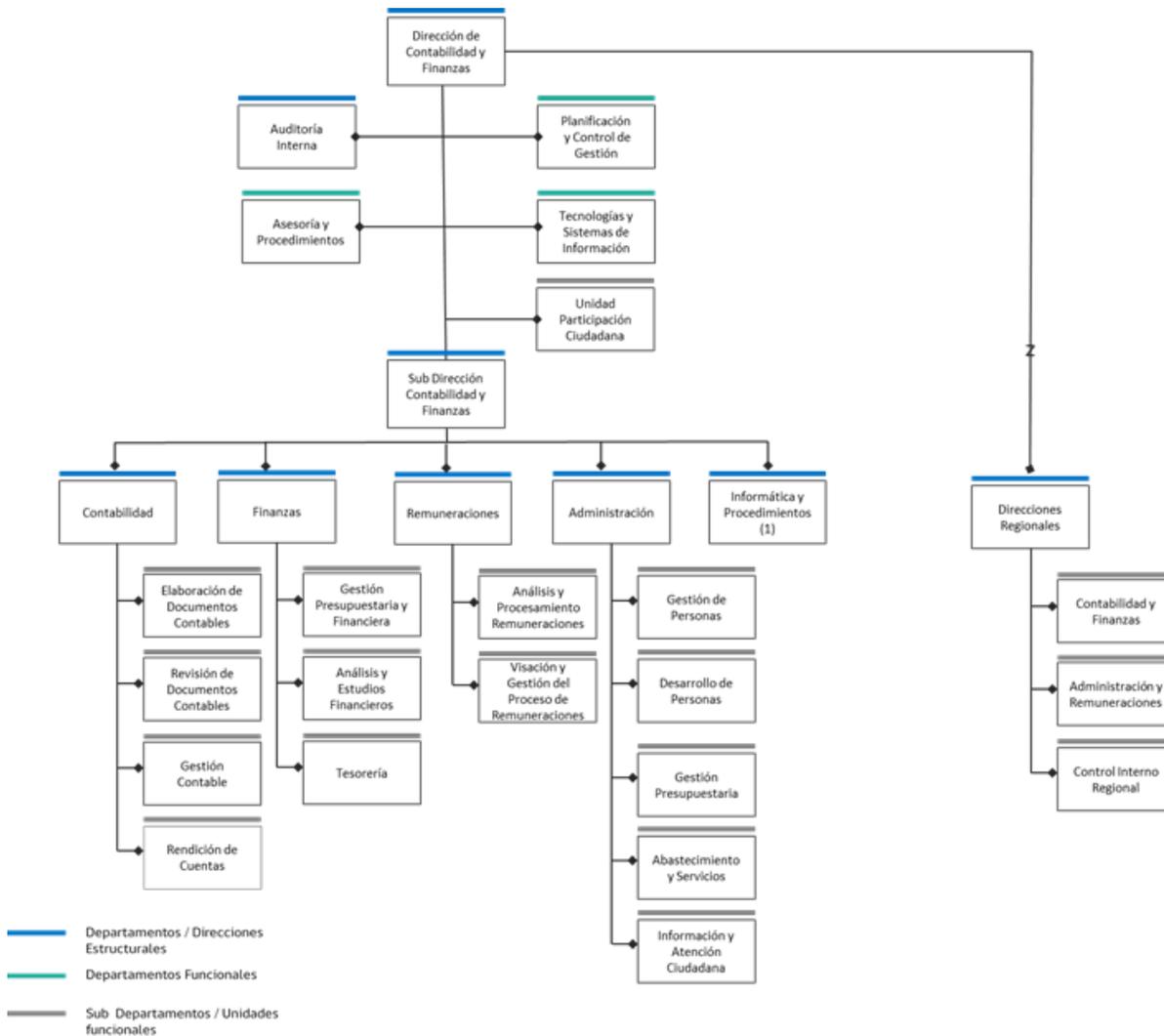
#### **Clientes Internos**

- Dado el carácter transversal del Servicio, debe relacionarse con todas las autoridades ministeriales, directores/as generales, fiscal nacional, directores/as nacionales, secretarios/as regionales ministeriales y directores/as regionales, entre otros. Funcionarios/as del Ministerio de Obras Públicas y asociaciones gremiales ministeriales.

#### **Clientes Externos**

- Empresas contratistas y proveedores de los Servicios del Ministerio de Obras Públicas.
- Organismos gubernamentales: Contraloría General de la República, Dirección de Presupuesto, Servicio de Impuestos Internos, Tesorería General de la República, y otras instituciones públicas relacionadas, entre otros.

**Organigrama del Servicio.**



(1) Establecido estructuralmente en Decreto MOP 252/91, actualmente sin dotación y sus funciones se encuentran distribuidas en diferentes áreas institucionales.

Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

1. Director Nacional (I Nivel Jerárquico)
2. Subdirector/a de Contabilidad y Finanzas (II Nivel Jerárquico)

## 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 periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

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

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

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

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

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

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