

**DIRECTIVO/A JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS  
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE VALPARAÍSO  
QUE COMPRENDE LAS COMUNAS DE VALPARAISO Y JUAN FERNANDEZ  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Valparaíso, Región de  
Valparaíso

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas del Servicio Local de Educación le corresponderá administrar los recursos humanos, materiales y financieros del Servicio; además de apoyar y asesorar, en el ámbito que le compete, a los equipos directivos de los establecimientos educacionales de la dependencia del Servicio Local, especialmente en la preparación de los informes solicitados por la Superintendencia de Educación. Asimismo, a esta unidad le corresponderá elaborar los proyectos de inversión en infraestructura y equipamiento educacional, así como velar por la adecuada mantención de los establecimientos educacionales de su dependencia (art. 25, Ley N° 21.040).-

Las funciones estratégicas definidas para el cargo de Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas del Servicio Local de Educación, corresponden a las siguientes:

1. 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, asegurando la sostenibilidad económica del SLEP.
2. Asegurar un adecuado funcionamiento y provisión de los recursos físicos, financieros, humanos, tecnológicos y reglamentarios que permitan un servicio educacional de calidad y sostenible económicamente en el territorio, logrando una administración eficiente de las instituciones educativas.
3. Administrar, planificar, dirigir y controlar la gestión financiera, contable y presupuestaria, de tesorería y control de activos del SLEP y sus establecimientos educacionales.
4. Proveer el soporte, la operación, el mantenimiento y administración de los aspectos tecnológicos e informáticos requeridos para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.
5. Gestionar la función de compras públicas, incluyendo las contrataciones para el suministro de bienes muebles y para la mantención de las instalaciones, para la prestación de servicios, para la ejecución de acciones de apoyo, y las contrataciones de estudios, asesorías y consultorías, en los términos previstos por la normativa vigente, y de forma coordinada con las subdirecciones y unidades que lo requieran.

6. Proporcionar información respecto de la gestión interna del SLEP y de información financiera y de personal a los organismos externos que corresponda, en particular debe apoyar la preparación de informes requeridos por la Superintendencia de Educación y los organismos competentes.
7. Mantener los procesos relacionados con la seguridad de la información, gestión de riesgo y transparencia según su ámbito de competencia.
8. Asesorar al director del Servicio Local, en las materias que sean de su competencia.

## 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

|  |               |
|--|---------------|
| <b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>   | 4*            |
| <b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b> | 20            |
| <b>Presupuesto que administra</b>                        | M\$ 883.680** |

\*Estas cifras son sujetas a modificación en el año 2023 según Ley de Presupuesto vigente

\*\* Incluye recursos asociados al programa 01 y 02 de cada servicio local de acuerdo al proyecto de ley 2023.

## 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. Liderar una administración financiera de excelencia que otorgue sostenibilidad económica al Servicio Local, velando por el correcto traspaso de las instituciones educativas, administrando eficientemente las finanzas, la contabilidad y los activos, de acuerdo con la normativa vigente.                        | <p>1.1 Asegurar la sostenibilidad financiera del SLEP mediante la correcta ejecución presupuestaria.</p> <p>1.2 Establecer sistemas de control presupuestario y financiero, realizando los ajustes y correcciones de manera oportuna para el cumplimiento de este.</p>                                       |
| 2. Realizar, controlar y validar las compras públicas y logísticas que necesite el servicio, tanto para actividades de éste como de los Establecimientos Educativos de su dependencia, de acuerdo con los lineamientos emanados desde la Dirección de Educación Pública y las necesidades particulares del territorio. | <p>2.1 Ejecutar el plan de compras de acuerdo a los lineamientos de la dirección del SLEP.</p> <p>2.2 Establecer procedimientos y procesos en lo referente a la compra de materiales y productos, a fin de implementar la gestión de las compras y el proceso logístico del Servicio, en tiempo y forma.</p> |

|  |  |
|--|--|
| <p>3. Instalar sistemas administrativos, regulares, complementarios y/o de apoyo, con procesos y estándares de calidad y con soporte tecnológico que permitan una operación oportuna y pertinente del SLEP y de sus establecimientos educativos.</p> | <p>3.1 Garantizar el registro, resguardo y gestión de datos, velando que estos estén disponibles, conforme a los requerimientos del sistema de educación pública.</p>  |
| <p>4. Establecer un estándar en la gestión de recursos físicos, generando proyectos en materia de equipamiento, que aseguren buenas prácticas en materias de entornos de aprendizajes según los requerimientos del sistema.</p>                      | <p>4.1 Establecer orientaciones, normativas que fomenten buenas prácticas para impulsar sistemas de mejora continua e información.</p> <p>4.2 Transferir capacidades que aseguren y resguarden el adecuado uso, mantenimiento, inventario y reposición de los recursos.</p> <p>4.3 Proveer soluciones tecnológicas a los requerimientos, que promuevan mejoras innovadoras en los entornos de aprendizaje.</p> <p>4.4. Liderar la ejecución del plan de mantención, inventario y recursos físicos.</p> |
| <p>5. Impulsar y desarrollar medidas que promuevan ambientes laborales que propicien la igualdad de género y no discriminación, tanto en el servicio local, como en el servicio educativo del SLEP.</p>  | <p>5.1 Implementar acciones que permitan mantener un buen clima laboral con los funcionarios (as) a su cargo, de acuerdo a los lineamientos del servicio local y de la Dirección de Educación Pública.</p> <p>5.2. Liderar buenas prácticas laborales con enfoque de género en la subdirección de administración y finanzas, de acuerdo a los lineamientos del SLEP.</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 **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **35%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.322.000.-** 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) **\$3.635.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.696.000.-**

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.

Estar en posesión de un 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 y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuente: Artículo N°2 D.F.L. N° 66 de fecha 31 de octubre de 2018, del Ministerio de Educación

### 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 de gestión financiera y compras, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en: Control de gestión financiera, sistemas informáticos, compras públicas y finanzas públicas, ámbito educacional y/o mantenimiento\*\*

\*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. COMUNICACIÓN EFECTIVA**

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

**C2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

**C3. GESTIÓN DE REDES**

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

**C4. 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.

**C5. 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.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

|  |  |
|--|--|
| <b>Dotación Total</b><br>(planta y contrata) | Administración Central: 89<br>Docentes y Asistentes de La Educación:<br>3295 |
| <b>Presupuesto Anual</b>                     | MM\$ 50.000.-  |

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

En relación con la población en edad escolar, el territorio agrupa a 56.970 niños, niñas y jóvenes en edad escolar (censo 2017). La población entre 6 y 18 años, representa el 19% de la población total del territorio, mientras que a la población en edad parvularia (entre 0 y 5 años) representa el 5% del total.

El número total de estudiantes matriculados en los 66 establecimientos públicos, asciende a 18.786 estudiantes (Mineduc, 2020), de los cuales 1.930 estudiantes son de Educación Parvularia (10.2%), 9.762 en Básica (51.9%), 2.968 en Humanista Científica (15.8%) y 3.788 en Técnica profesional (20.1%), lo que representa un 32.82% de la matrícula total del territorio, mientras que un 67.18% se encuentra en establecimientos particulares subvencionados y pagados. La comuna de Valparaíso concentra el 98,9% de la matrícula pública del territorio, con 18.592 estudiantes, mientras que la comuna de Juan Fernández el 1.1% con 194 estudiantes.

El territorio Valparaíso – Juan Fernández posee una oferta educativa de 165 establecimientos educacionales distribuidos de la siguiente forma: 13 establecimientos de administración particular pagada, 97 establecimientos de administración particular subvencionada y 66 de administración de este Servicio Local de Educación, en los cuales 55 son Colegios y Liceos y 11 Jardines Infantiles vía transferencia (VTF).

El 0.3% de los establecimientos públicos del territorio son rurales (n=2), concentrando el 1% de la matrícula pública del territorio (188 estudiantes). Entre los años 2011 y 2017, la matrícula municipal del territorio decreció en aproximadamente un 12,64%.

#### Alumnos total

| SLEP                            | Comunas                         | Población Escolar Estimada 2017 (censo) | Nº EE Públicos 2022 | Matrícula Pública 2022 | % Matrícula Pública en el territorio |
|---------------------------------|---------------------------------|---|---------------------|------------------------|--------------------------------------|
| Valparaíso<br>Juan<br>Fernández | Valparaíso<br>Juan<br>Fernández | 56.970                                  | 66                  | 18.786                 | 32.82%                               |

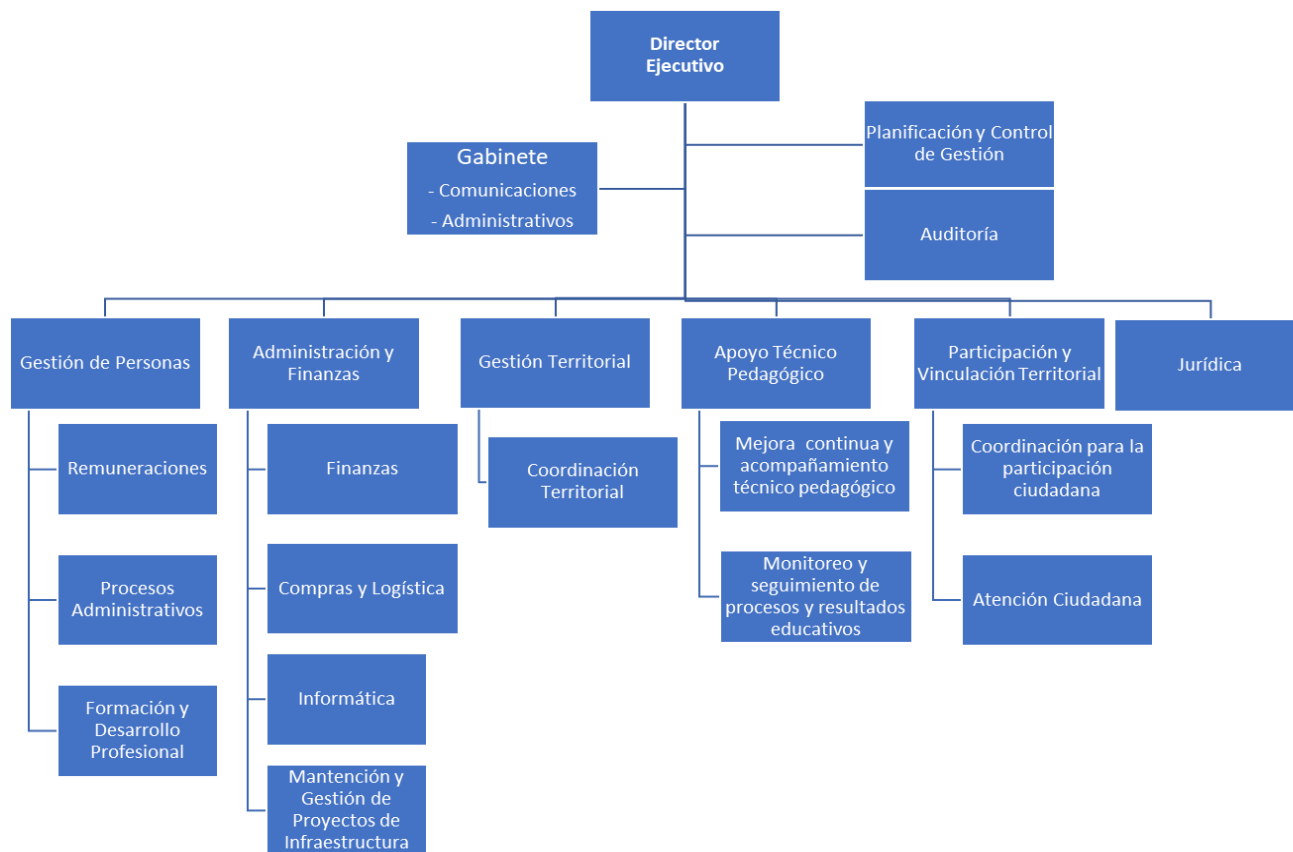
**3.3**  
**USUARIOS**  
**EXTERNOS E**  
**INTERNOS**

Los clientes con los cuales se vincula al Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas del Servicio Local de Educación corresponden a:

1. Director de Educación Pública, autoridades ministeriales.
2. Organismos de coordinación, formación y administrativos del MINEDUC correspondientes o vinculadas. Entre estos:
3. Autoridades de la Subsecretarías de Educación y Educación Parvularia.
4. Superintendencia de Educación: Dar cumplimiento de conformidad a la Ley y los reglamentos e instrucciones que dicte la superintendencia, sobre el uso y fiscalización de los recursos de los establecimientos que reciben aporte estatal.
5. Agencia de Calidad de la Educación: En temas relacionados con el desempeño y logro de estándares indicativos de desempeño de los establecimientos educacionales.
6. Secretaría Regional de Educación y Direcciones Provinciales de Educación: Realizar reuniones periódicas con la Seremi de Educación, para recibir orientaciones de política pública y con respecto a la implementación de acciones en el ámbito pedagógico, administrativo y financiero.
7. Otras instituciones relacionadas como: JUNJI, JUNAEB, SENAME.
8. Colegios de Profesores, asociaciones gremiales de profesionales y asistentes de la educación.
9. Alcaldes/as y autoridades municipales.
10. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
11. Universidades, Institutos Profesionales y CFT.
12. Redes de mejoramiento educacional existente o de apoyo a la educación en la comuna.
13. Instituciones estatales como el Ministerio de Salud y todas las SEREMIAS que puedan impactar en el desarrollo educativo de los estudiantes en el territorio.
14. Fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, entre otros.
15. Contraloría General de la República.



### 3.4 ORGANIGRAMA



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

- Director/a Ejecutivo del Servicio Local
- Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico
- **Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas**
- Directivo/a Jefe/a 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 PÚBLICOS

### - Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

### - Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado 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 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 8º 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.