

JEFE O JEFA DEPARTAMENTO DE OPERACIONES¹
CENTRAL DE ABASTECIMIENTO DEL S.N.S.S.
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**



El Jefe o la Jefa del Departamento Operaciones le corresponde gestionar el proceso de intermediación de la cadena de abastecimiento de fármacos e insumos, coordinando todas las etapas operativas, las cuales se inician con la consolidación de la demanda de productos y la relación con los usuarios, a través de una programación oportuna y el aumento en el nivel y cobertura de sus servicios, siguen con la gestión de abastecimiento por medio de la administración de los contratos de provisión de fármacos e insumos de acuerdo a la demanda antes mencionada y finaliza con la operación logística para llevar tales productos a todos los usuarios de CENABAST.

Al asumir el cargo el Jefe o la Jefa de Operaciones le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Gestionar la obtención de demanda de fármacos e insumos médicos desde los usuarios del sistema público de salud.
2. Gestionar e implementar las herramientas para informar y retroalimentar a los usuarios respecto del proceso de captura y consolidación de la demanda, status de la distribución, supervisando el cumplimiento eficiente de los procesos y anticipando los eventos que pudieran afectar el cumplimiento de estos.
3. Gestionar en forma oportuna y estructurada la agregación de demanda hacia el proceso de compras y distribución de la Central.
4. Mantener permanentemente informado a los clientes y responder sus consultas y requerimientos sobre status de compra y distribución de demanda respectiva.
5. Definir, informar y operacionalizar los criterios técnico-comerciales para el proceso de programación de demanda, así como la actualización sistemática de la canasta de oferta de productos de la institución.
6. Gestionar la operación logística de la institución.
7. Gestionar los acuerdos contractuales de abastecimiento institucionales de acuerdo a la programación de los usuarios.

¹Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 25-07-2023
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Mario Paublo

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	4
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	116
Presupuesto que administra	No maneja presupuesto

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto/a Directivo/a 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. Fortalecer la relación con los usuarios de la red de salud, para cumplir los objetivos institucionales.	1.1 Mejorar los canales de comunicación y el contacto directo con los clientes, utilizando visitas presenciales y los medios tecnológicos disponibles. 1.2 Actualizar e implementar un mecanismo de evaluación de un procedimiento formal de atención a usuarios. 1.3 Actualizar e implementar un mecanismo de evaluación de un procedimiento para la evaluación de satisfacción de usuarios.
2. Generar e implementar un Modelo de negocio y apoyo técnico ad hoc para farmacias comunales y privadas con el fin de asegurar su correcta provisión de medicamentos e insumos.	2.1 Diseñar e implementar estrategias de apoyo logístico a la iniciativa de farmacias municipales y privadas. 2.2 Implementar un Proceso ad hoc de intermediación para farmacias municipales y privadas, generando una Canasta acorde a sus necesidades.
3. Desarrollar e implementar un nuevo proceso y plataforma tecnológica para soportar la operación en la/las droguerías de la institución.	3.1 Desarrollar e implementar un sistema de gestión de bodegas basado en tecnologías modernas. 3.2 Desarrollar e implementar un sistema de gestión automatizada de ubicaciones de almacenes externalizados.

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos/as Directivos/as Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

<p>4. Elaborar e implementar un nuevo modelo de coordinación e integración de los subdepartamentos bajo su dependencia, que permita cumplir los desafíos internos del Departamento para con los usuarios de esta.</p>	<p>4.1 Elaborar un modelo de coordinación e integración participativo de los Subdepartamentos bajo su dependencia. 4.2 Implementar dicho modelo de participación e integración, acompañado de un mecanismo que permita su permanente evolución y actualización. 4.3 Elaborar Diagnóstico e Implementar las leyes alusivas a inclusión y género³ en el Departamento de Operaciones.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto/a Directivo/a Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **55%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.590.000.-** para un/a no funcionario/a de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud.

Según el artículo 4° de la ley 19.490 en el mes de marzo de cada año se paga una bonificación por cumplimiento de metas del PMG que puede alcanzar hasta un 15.5% del sueldo base, asignación profesional, asignación sustitutiva y asignación de responsabilidad superior de todo el año anterior.

Según el artículo 5° de la ley 19.490, después de cumplir un año completo en el cargo y que se encuentre en servicio al momento del pago, percibirá una asignación especial que se devengará mensualmente y se pagará trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre con un componente base del 2% y un componente variable que puede alcanzar hasta un 14%, en base a un proceso de evaluación de metas por equipos, unidades o áreas de trabajo, calculados sobre el sueldo base, asignación profesional, asignación de responsabilidad superior y asignación ley 19.185 artículo 18°.

³**Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitigen la desigualdad en las organizaciones.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES⁴

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión del título profesional de Ingeniero Civil, Industrial o Comercial, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuente Legal: DFL N° 5 año 1992 del Ministerio de Salud y DFL N° 31 de 1995 del Ministerio de Salud

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 y/o jefatura en gestión de operaciones y logísticas en Instituciones públicas o privadas en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. *

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en enfoque **género y/o inclusión****.

***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.**

⁴ 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/la mismo/a candidato/a. 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
<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. 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.</p>
<p>C3. 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>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.</p>
<p>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.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	294
Presupuesto Anual	14.283.347.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud (CENABAST), es una institución pública autónoma, descentralizada, con presupuesto propio y dependiente del Ministerio de Salud que gestiona los procesos de compra mandatados por el Ministerio de Salud, Subsecretaría de Redes Asistenciales, Subsecretaría de Salud Pública, Fondo Nacional de Salud, Servicios de Salud, Municipalidades y Corporaciones Municipales, y en general por las entidades que se adscriban al Sistema Nacional de Servicios de Salud para el ejercicio de acciones de salud.

El servicio de intermediación corresponde a la consolidación de demanda de los clientes que pertenecen al S.N.S.S., Atención Primaria de Salud (APS) y extra-sistema, con el objeto de obtener un volumen de compra que permita acceder a descuentos en el precio, atendiendo a los requerimientos de los Programas del Ministerio de Salud (Subsecretaría de Redes Asistenciales y Subsecretaría de Salud Pública). En este caso, la “consolidación de la demanda” es realizada por el Programa Ministerial, quien mediante convenio solicita a CENABAST la compra los productos requeridos.

En la actualidad, la Institución enfrenta dos grandes desafíos, el de diseñar e implementar un modelo de negocios para las Farmacias Privadas, Ley 21.198, así como poder responder a las demandas generadas por la Ley Ricarte Soto. Ambos desafíos recaen directamente en el Departamento de Operaciones el cual es el encargado de gestionar los requerimientos emanados de ambas iniciativas.

Misión Institucional

Proveer de medicamentos, alimentos, insumos, dispositivos médicos, y equipamiento al sistema de salud, mediante la gestión de un servicio de abastecimiento de excelencia, eficiente, oportuno y de calidad, con perspectiva de género y pertinencia territorial, contribuyendo a mejorar la salud de todas las personas que habitan el país.

Objetivos Estratégicos institucionales

1. Abastecer de manera continua al sistema de salud, a través de una eficiente oferta de productos, mejorando el acceso a medicamentos, insumos, dispositivos médicos y alimentos de acuerdo con las políticas sanitarias emanadas del Ministerio de Salud, en favor del bienestar de la población.
2. Obtener mejores precios y productos de mejor calidad, mediante la optimización de los procesos de compra, a fin de generar ahorros al Sistema Público de Salud en beneficio de todas las personas que habitan en Chile.
3. Fortalecer el funcionamiento de la Ley N° 21.198 que autoriza a Cenabast a intermediar con farmacias privadas y/u otros organismos, a través de diversas estrategias, que permita a la población acceder a medicamentos más baratos.

Cobertura territorial, la CENABAST sólo tiene oficinas en Santiago, pero cuenta con una red logística propia y contratada que le permite abastecer la red pública de salud desde Arica hasta Puerto Natales en forma periódica.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios):

- Programas Ministeriales de impacto sanitario
- Intermediación de medicamentos y dispositivos médicos
- Programa Ley Ricarte Soto
- Programa Judicializados y Alto Costo
- Programa Nacional de Alimentación Complementaria y Programa de Alimentación Complementario Adulto Mayor

Sus principales áreas de servicios son:

Los servicios que CENABAST ofrece incluye la intermediación para la compra de fármacos, dispositivos médicos, alimentos y servicios:

- Intermediación para establecimientos de salud del Sistema Nacional de Servicios de Salud.
- Intermediación para establecimientos de salud de la atención primaria.
- Intermediación para Programas de la Subsecretaría de Salud Pública del Ministerio de Salud.
- Intermediación para Programas del Fondo Nacional de Salud (FONASA)

Servicios de apoyo logístico:

- De distribución.
- De almacenaje.

La Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud gestiona, además, los procesos de comercialización y distribución de programas ministeriales, satisfaciendo las necesidades asociadas a programas sanitarios nacionales y de alimentación. Entre los más importantes se encuentran el Programa Ampliado de Inmunizaciones, Programa de Hemofilia, Fibrosis Quística, Programa de Infecciones Respiratorias Agudas, Programa Odontológico y Programa de la Mujer.

CENABAST a través de la gestión del servicio de abastecimiento de medicamentos, alimentos, insumos y otros, permite el igualitario acceso a fármacos e insumos de todos los servicios de salud pública a lo largo del territorio nacional, contribuyendo al bienestar de la población asegurando la disponibilidad de recursos a la Red de Salud.

3.3 USUARIOS/AS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios internos, el Jefe o Jefa del Departamento Operaciones se coordina con el Departamento de Finanzas, Administración y Servicios Internos, en lo relativo a información de deuda del Sistema Nacional de Servicios de Salud, facturación a usuarios, gestiones de bloqueo de programación de usuarios y el uso eficiente de recursos; además, se coordina con el Departamento de Jurídica, como soporte a la acción ejecutada con usuarios externos.

También, con el Departamento Técnico Farmacéutico, a fin de asegurar un seguimiento oportuno de la calidad de los productos y una política común del tratamiento de los reclamos por esa materia.

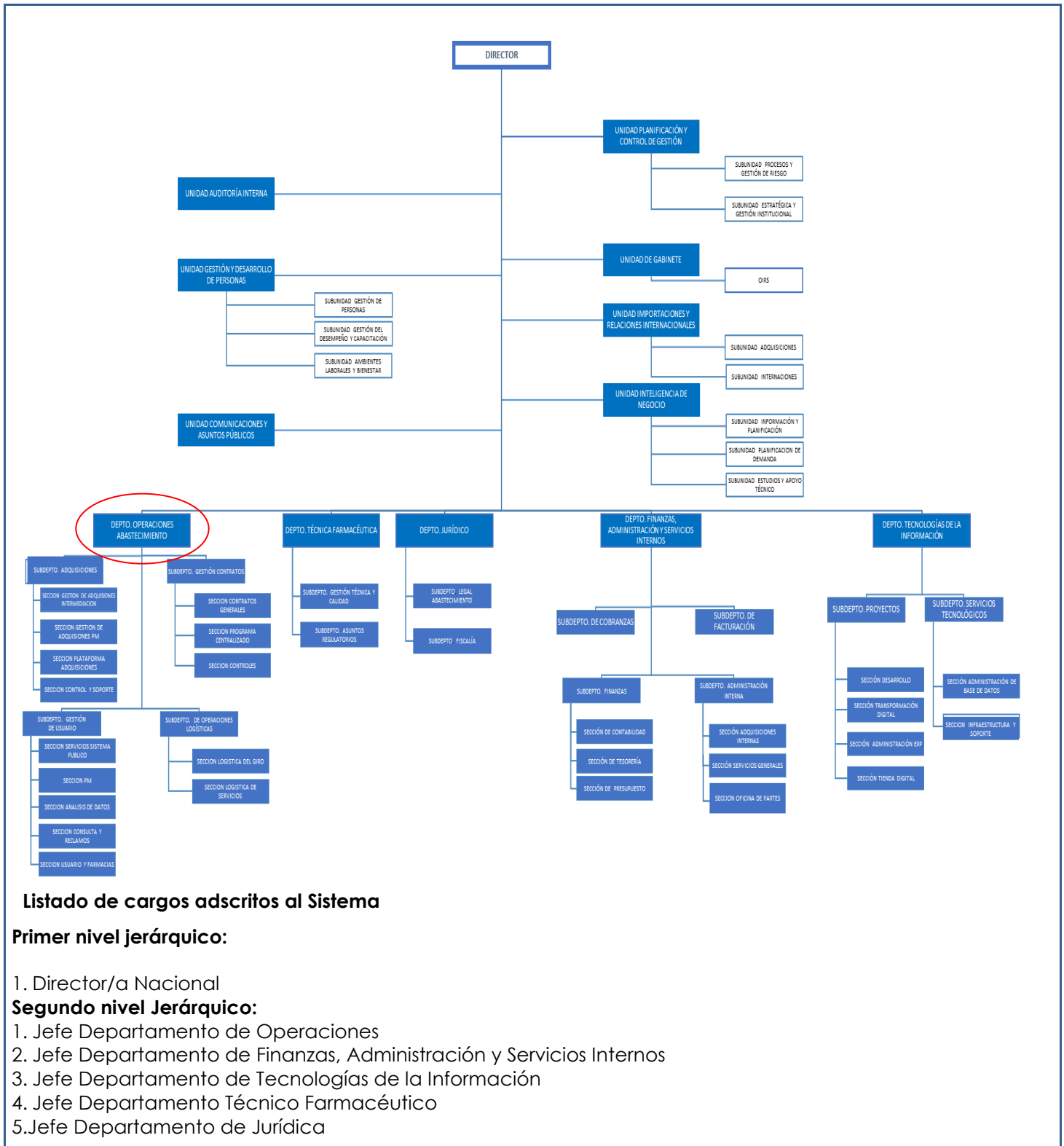
Usuarios externos: El Jefe o Jefa del Departamento Operaciones principalmente se relaciona con los siguientes usuarios externos:

- 29 Servicios de Salud del país con sus correspondientes establecimientos dependientes, que son:
 - Hospitales Públicos,
 - Consultorios Generales Urbanos (CGU) Municipales
 - Consultorios Generales Urbanos dependientes del Servicio de Salud
 - Consultorios Generales Rurales
 - Servicios de Atención Primaria de Urgencia.
- Organismos que no pertenecen al Sistema Nacional de Servicios de Salud (Corporaciones, universidades, Fuerzas Armadas).
- Farmacias privadas de la Ley 21.198.

Asimismo, se relaciona con el Fondo Nacional de Salud (FONASA), el Instituto de Salud Pública (ISP), la Subsecretaría de Salud Pública y Redes Asistenciales.

Cenabast consta con dos asociaciones de funcionarios, FENATS y APRUS.

3.4 ORGANIGRAMA



Listado de cargos adscritos al Sistema

Primer nivel jerárquico:

1. Director/a Nacional

Segundo nivel Jerárquico:

1. Jefe Departamento de Operaciones
2. Jefe Departamento de Finanzas, Administración y Servicios Internos
3. Jefe Departamento de Tecnologías de la Información
4. Jefe Departamento Técnico Farmacéutico
5. Jefe Departamento de Jurídica

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° 21.516, 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 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.

