

CONTADOR O CONTADORA GENERAL ¹
DIRECCIÓN DE PREVISIÓN DE CARABINEROS DE CHILE - DIPRECA MINISTERIO DEL INTERIOR
Y SEGURIDAD PÚBLICA
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Contador o Contadora General le corresponde supervigilar, asignar y controlar la correcta programación y ejecución de los recursos presupuestarios, financieros, y materiales de la institución, en conformidad con los lineamientos estratégicos y disposiciones legales vigentes, facilitando la entrega oportuna de productos y servicios, contribuyendo al cumplimiento de objetivos institucionales bajo el marco de principios de probidad, transparencia y eficiencia.

Al asumir el cargo de Contador o Contadora General, le corresponderá realizar las siguientes funciones:

1. Garantizar la administración eficiente y la optimización de los recursos presupuestarios, financieros y materiales de DIPRECA, en conformidad a las normas e instrucciones institucionales y al plan estratégico definido.
2. Liderar el proceso de modernización del Departamento orientándolo a un nuevo modelo de gestión, que permita cumplir en oportunidad las metas y objetivos estratégicos.
3. Liderar el proceso y, su mejora continua, de compras y adquisiciones de bienes y servicios.
4. Liderar la formulación, ejecución y control presupuestario, en concordancia con principios de eficiencia, probidad y transparencia.
5. Liderar al personal bajo su dependencia, guiándolos hacia el logro de los objetivos estratégicos y el cumplimiento de las metas de la institución en un buen clima organizacional.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	7
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	31
Presupuesto que administra	\$ 1.429.727.397.000

¹

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/La 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
<p>1. Liderar la correcta formulación y ejecución del presupuesto de DIPRECA de acuerdo a la normativa legal vigente, propiciando una planificación presupuestaria que permita acercarse al logro de los objetivos Institucionales.</p>	<p>1.1 Implementar acciones preventivas y/o correctivas en base al análisis de la información de la ejecución presupuestaria.</p> <p>1.2 Ejecutar optimizando los procesos presupuestarios y contables del Servicio, fortaleciendo los procedimientos de control interno.</p> <p>1.3 Propiciar y promover la planificación presupuestaria institucional en concordancia con los lineamientos y plan estratégico Institucional.</p>
<p>2. Modernizar la gestión del departamento, en las áreas a su cargo, a fin de responder de manera eficiente a los clientes internos y externos de la institución.</p>	<p>2.1 Diseñar un nuevo modelo de gestión y vincularlo con la estrategia y objetivos Institucionales.</p> <p>2.2 Proponer un plan de modernización de los procesos y registros contables, acorde a las normas legales y estándares de la contabilidad gubernamental.</p> <p>2.3 Estudiar y proponer alternativas para la implementación y mejora de las herramientas y sistemas informáticos, gestionando una eficiente utilización de los recursos disponibles.</p>
<p>3. Optimizar la gestión de compras y abastecimiento, en concordancia con los principios de eficiencia, probidad y transparencia, con el fin de proveer en oportunidad los bienes y servicios requeridos para asegurar la continuidad operativa del Servicio.</p>	<p>3.1 Levantar los procesos críticos, que permitan optimizar la entrega de bienes y servicios en oportunidad, dentro del marco legal vigente.</p> <p>3.2 Generar mecanismos de control que permitan minimizar riesgos de falta a la probidad y transparencia, en la adquisición de productos y servicios.</p> <p>3.3 Asegurar una correcta planificación anual de las compras institucionales, efectuando un control constante en la ejecución de las mismas.</p>
<p>4. Desarrollar e implementar iniciativas que promuevan ambientes laborales saludables en el departamento, que propicien la inclusión, la participación de funcionarias y</p>	<p>4.1 Fomentar mecanismos y promover acciones de buenas prácticas institucionales de acuerdo con los lineamientos del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, que resguarden la integración y participación de funcionarias y funcionarios de los equipos de</p>

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altas/os Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

<p>funcionarios y la transversalización del enfoque de género.</p>	<p>trabajo y que contribuyan a mejorar el clima laboral del Departamento.</p> <p>4.2 Promover la transversalización del enfoque de género, la inclusión y la participación como parte de la gestión de las personas que se desempeñan en el Departamento.</p>
--------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1.4 RENTA DEL CARGO

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

<p>El cargo corresponde a un grado 7° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 66%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$4.173.000.- para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$3.409.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$5.701.000.-</p> <p>El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.</p> <p>Los/las altos/as directivos/as públicos/as que ingresen a la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, por tratarse de cargos de la planta directiva, al momento de formalizar su ingreso, deben adscribir al régimen previsional de esta Institución. (Artículo 1°, letra g, de la Ley 18.458).</p> <p>Conforme así lo dispone el dictamen de Contraloría General de la República N° 50.224, de 06 de julio de 2016, una vez nombrada una persona en un cargo de DIPRECA adscrito al Sistema ADP y mientras ejerza dicho cargo, queda adscrita al régimen previsional de DIPRECA, debiendo la AFP respectiva remitir a dicha Dirección la totalidad de las cotizaciones que mantiene en ella, produciéndose su desafectación del sistema previsional del Decreto Ley N° 3.500 de 1980. Sin embargo, una vez que la persona deja de servir un cargo directivo de DIPRECA afecto al Sistema ADP, egresando de esa caja sin derecho a pensión e incorporándose, tras ello, a una administradora de fondos de pensión, podrá obtener el bono de reconocimiento representativo de todas las cotizaciones que mantiene en DIPRECA, siempre y cuando reúna los demás requisitos previstos en el artículo 4° de la Ley N° 18.458 y siempre que, además, no registre cotizaciones previsionales paralelas.</p>

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ³

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.

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

Fuente legal: Inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882 y artículo único del DFL N°2 de 1990 del Ministerio de Defensa Nacional.

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/as 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 contable, en organizaciones públicas o privadas en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente se valorará tener experiencia en alguna de las siguientes áreas**:

- Presupuesto Público y Contabilidad Gubernamental.
- Gestión de Compras Públicas.
- Recursos físicos.
- Experiencia en género y/o inclusión.

*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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.

³ 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.

2.4 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. GESTIÓN Y LOGRO	Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.
C2. GESTIÓN DE REDES	Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.
C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.
C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS	Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.
C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA	Capacidad para promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos. Implica la identificación de oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	352
Presupuesto Anual	\$ 1.429.727.397.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

DIPRECA, es un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con la Presidencia de la República a través del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, por intermedio de la Subsecretaría del Interior y que otorga los beneficios que señala la normativa vigente.

MISIÓN: Entregar servicios de Previsión, Salud y Asistencia, mediante un modelo moderno y eficiente que asegure la calidad de tales prestaciones a nuestros/as beneficiarios/as.

VISIÓN: Ser una organización moderna, confiable, y transparente, entregando productos y servicios de calidad de manera oportuna, cercana e inclusiva a

nuestros/as beneficiarios/as.

VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

Compromiso; Eficacia y Eficiencia; Confianza y Empatía; Probidad y Transparencia; Excelencia; Igualdad y no discriminación; Respeto; Colaboración.

POLÍTICAS INSTITUCIONALES

Las principales políticas institucionales que apoyarán este proceso son:

- Experiencia usuaria.
- Convenios y Alianzas Estratégicas.
- Género e Igualdad.
- Desarrollo e Innovación.
- Estado Verde.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (PILARES ESTRATÉGICOS)

También conocidos como "rutas de agregación de valor", los objetivos o pilares estratégicos apuntan a un aspecto específico de la estrategia. DIPRECA tiene definido como objetivos estratégicos los siguientes:

1. Aumentar la satisfacción de nuestros/as beneficiarios/as mejorando la experiencia usuaria, identificando necesidades e incorporando adecuadamente sus requerimientos de forma permanente en la entrega de servicios.
2. Mejorar el acceso y oportunidad de los servicios previsionales, de salud y asistenciales otorgados a nuestros/as beneficiarios/as, optimizando el modelo de atención.
3. Aumentar la satisfacción de nuestros funcionarios generando mejoras sustanciales en su calidad de vida, lo que potenciará su compromiso con la Institución y finalmente se reflejará en una mejor gestión y servicio a nuestros/as beneficiarios/as.
4. Potenciar el desarrollo orgánico e integral de DIPRECA a través de procesos de innovación y modernización, orientados a la excelencia y control de la gestión, impactando positiva y significativamente la imagen institucional.

PRODUCTOS ESTRATÉGICOS

- Previsión
- Salud
- Seguridad Social

DIPRECA, además de la sede central, cuenta con una RED de Salud integrada por el Servicio Médico y el Hospital DIPRECA, y con 16 oficinas de atención a lo largo del país, donde se desempeñan más de 1.900 funcionarias y funcionarios. Simultáneamente, mantiene un convenio con el Instituto de Previsión Social y la Red ChileAtiende, los que cuentan con casi 200 Centros de Atención Presencial habilitados para ampliar la presencia y cobertura de atención a otros lugares, entregando servicios de DIPRECA a nivel nacional.

3.3
USUARIOS y
USUARIAS INTERNOS
Y EXTERNOS

El Contador o Contadora General se vincula con distintos usuarios y usuarias, tanto a nivel interno como externo, los cuales corresponden a los siguientes:

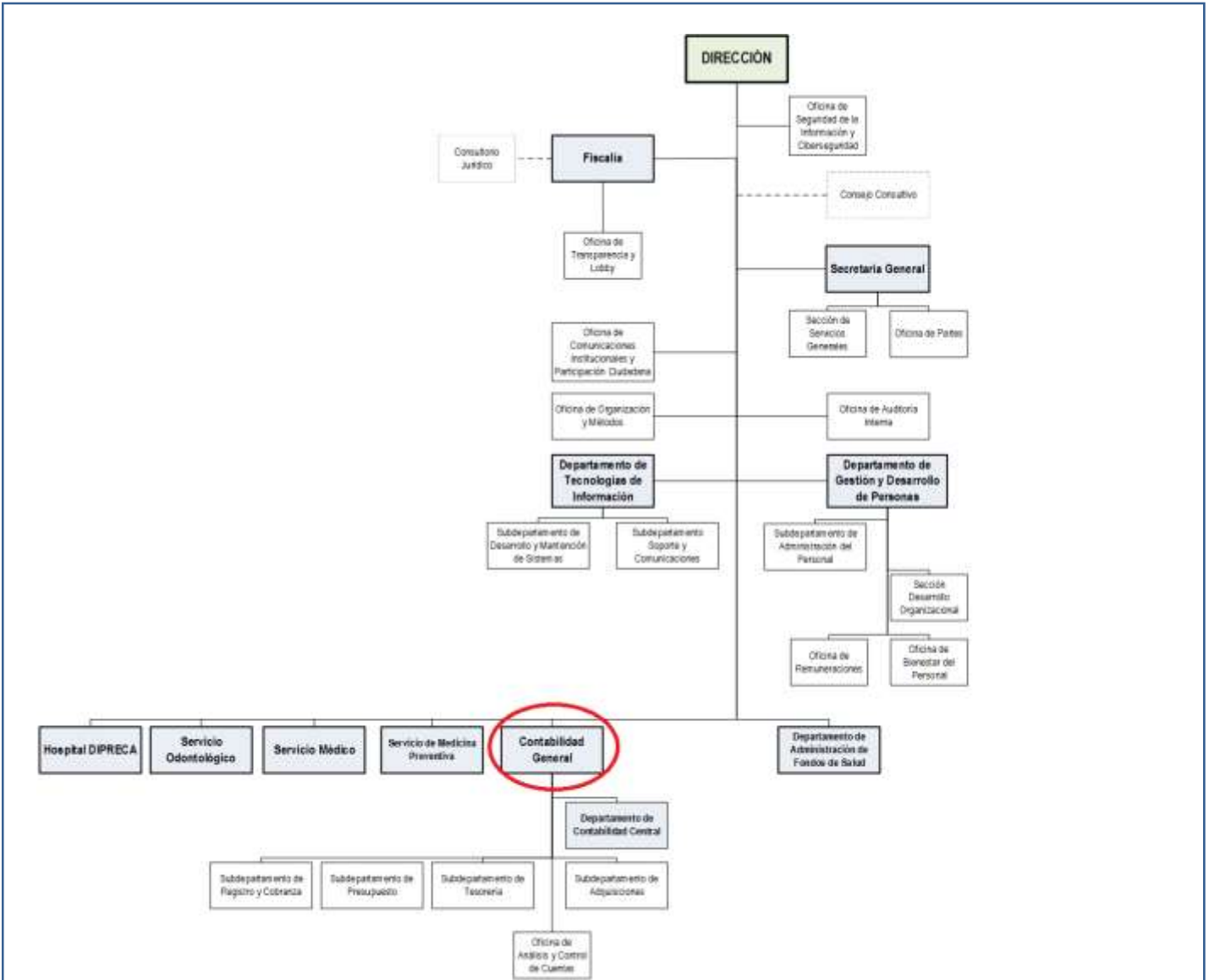
CLIENTES INTERNOS

- Dirección de DIPRECA: Para coordinar e implementar las diversas metas y planes que la organización requiere en un período de tiempo definido.
- Jefaturas de Departamentos, Subdepartamentos y Unidades: Para abastecerse de las herramientas necesarias para implementar los proyectos a su cargo.

CLIENTES EXTERNOS

- Contraloría General de la República.
- Ministerio de Hacienda.
- Subsecretaría de Previsión Social.
- Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones y Gendarmería de Chile.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos adscritos a Alta Dirección Pública de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile son:

I Nivel Jerárquico

- Director o Directora de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

II Nivel Jerárquico

- Fiscal de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.
- Director o Directora del Hospital de la Dirección de Previsión de Carabineros.
- Sub Director o Sub Directora Médico del Hospital de la Dirección de Previsión de Carabineros.
- Sub Director o Sub Directora Administrativo del Hospital de la Dirección de Previsión de Carabineros.
- Administrador o Administradora General de la Dirección de Previsión de Carabineros.
- Contador o Contadora General de la Dirección de Previsión de Carabineros.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS 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 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 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, 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 2025, 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.

Tratándose de los cargos de primer y segundo nivel jerárquico, adscritos a la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, los altos directivos públicos que ingresen a esta institución, por tratarse de cargos

de la planta directiva, al momento de formalizar su ingreso, deben adscribir al régimen previsional de la DIPRECA. Fuente legal: Artículo 1º, letra g), de la Ley N° 18.458, que establece Régimen Previsional del Personal de la Defensa Nacional que indica.

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.