

**SUBDIRECTOR O SUBDIRECTORA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS<sup>1</sup>**  
**INSTITUTO NACIONAL DE DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA PESCA ARTESANAL Y DE LA**  
**ACUICULTURA DE PEQUEÑA ESCALA (INDESPA)**  
**MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Valparaíso, ciudad  
de Valparaíso**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO****1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Subdirector o Subdirectora le corresponderá gestionar y administrar los recursos humanos, financieros, presupuestarios y materiales de la institución en conformidad con los lineamientos y disposiciones legales vigentes; a fin de asegurar adecuados estándares de calidad y eficiencia en la gestión del área administrativa. Entre otras materias, ejercerá las facultades que se le deleguen en conformidad al artículo 157 de la ley 21.325.

Al asumir el cargo de Subdirector o Subdirectora le corresponderá desarrollar las siguientes funciones:

1. Gestionar los procesos críticos de toda la Subdirección Administrativa.
2. Proponer al Director/a Nacional las políticas de administración de los recursos humanos, materiales y financieros del Instituto.
3. Preparar y estructurar el presupuesto de la institución conforme a los lineamientos establecidos
4. Programar y supervigilar la ejecución del presupuesto del Instituto y el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias que lo rijan.
5. Fortalecer el proceso instalación del Instituto en lo concerniente a edificios, bienes muebles y útiles y en todo otro aspecto relacionado con los recursos materiales y de infraestructura.
6. Administrar los bienes del Instituto y los recursos asignados a éste, y proponer las normas que permitan su correcta custodia, uso y conservación.
7. Supervisar la correcta custodia de los documentos que genere o reciba el Instituto.
8. Liderar y coordinar la gestión de la Subdirección, asignando responsabilidades, tareas, recursos y presupuesto al equipo de trabajo nacional y regional, velando por el desarrollo de las personas y la generación de un clima laboral armónico y estimulante.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	16
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	0
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$15.717.642

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>**

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. Optimizar los procesos críticos de la Subdirección Administrativa asociados a la gestión de recursos físicos y financieros, de manera de asegurar su implementación y control a nivel institucional.	1.1. Diseñar y mejorar indicadores de gestión de cada proceso crítico seleccionado de manera que se constituyan en un mecanismo para la medición, análisis y mejora de los mismos. 1.2. Formular, asignar y gestionar el presupuesto anual, en base a criterios que vinculen los recursos financieros con los lineamientos estratégicos.
2. Fortalecer las capacidades organizacionales a través de la implementación de un Plan de gestión y desarrollo de Personas para perfeccionar el desempeño de las personas que integran la institución, genere oportunidades y fomente un buen clima laboral.	2.1. Diseñar un Plan de Gestión Desarrollo de las Personas que considere la formación y competencia como eje central para el cumplimiento de la estrategia institucional. 2.2. Diseñar e implementar un modelo de gestión de clima laboral que considere buenas prácticas laborales.
3. Liderar la correcta formulación del presupuesto del Instituto asegurando la adecuada ejecución de este	3.1. Planificar y controlar la gestión financiera, contable y presupuestaria. 3.2. Implementar acciones preventivas, correctivas y de seguimiento que aseguren el mejoramiento continuo de los procesos administrativos, financieros y contables.
4. Gestionar, fomentar y supervisar la implementación, ejecución y puesta en marcha de los proyectos de inversión, abastecimiento y servicios.	4.1. Diseñar y ejecutar un plan de inversión y mejoramiento continuo de los procedimientos a un corto, mediano y largo plazo. 4.2. Supervisar el avance y generar medidas correctivas en conjunto con las áreas interesadas, para el correcto cumplimiento del plan e inversión y mejoramiento del Instituto.

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

<p>5. Fortalecer la gestión interna de su subdirección, a través del alineamiento estratégico y desarrollo de personas desde el enfoque de género<sup>3</sup> en el ejercicio de sus funciones.</p>	<p>5.1. Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas.</p> <p>5.2. Liderar y promover con su equipo la incorporación de procesos y directrices con enfoque 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 **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **25%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.016.000.-** 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:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.345.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.357.000.-**

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.

<sup>3</sup> **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 mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

## II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS LEGALES <sup>4</sup>

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

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años, o

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 6 años.

Fuente: Artículo N° 2 del DFL N° 1, del 4 de febrero de 2019, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

### 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, gerenciales, jefatura o coordinación de equipos, en materias de gestión financiera, presupuestaria, control y gestión administrativa, en organizaciones públicas y/o privadas.\*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en compras públicas, y/o abastecimiento.\*\*

\*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.

<sup>4</sup> 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

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	69
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$ 15.717.642

### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL INSTITUTO

El Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala (INDESPA) es un Servicio Público nuevo creado por la ley 21.069, descentralizado, con presencia regional, que tiene por objeto atender los requerimientos de asistencia técnica, fomento y desarrollo productivo del sector pesquero artesanal y de acuicultura de pequeña escala.

En la actualidad se reconocen más de 100.000 pescadores/as artesanales a lo largo del país y sobre 1.500 organizaciones de pescadores/as artesanales formalmente registradas ante el Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura. Respecto de la acuicultura de pequeña escala, el número es más complejo de definir, dado

que es un sector que no ha sido completamente visibilizado hasta la fecha, y formalmente no ha sido atendido por los fondos sectoriales existentes hasta antes de la creación del INDESPA, esto es Fondo de Administración Pesquero y el Fondo de Fomento de la Pesca Artesanal.

Al INDESPA le corresponde asumir las funciones establecidas en la ley 21.069, específicamente en su artículo 3 en su misión de atender los requerimientos de fomento y desarrollo productivo del sector pesquero artesanal, extendiendo su cartera de beneficiarios/as/clientes/as hacia el sector de la acuicultura de pequeña escala.

El INDESPA cuenta con un Consejo Directivo presidido por el Subsecretario de Pesca y Acuicultura e integrado en conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la ley 21069. Entre otras funciones, al consejo le corresponde aprobar las líneas estratégicas y de financiamiento del INDESPA, las que deberán ser coherentes con la normativa pesquera y de acuicultura y sus fines; aprobar los proyectos o convenios referidos al otorgamiento de asistencia técnica, apoyo social, de capacitación y los aportes no reembolsables de conformidad a la ley; y sancionar la calificación técnica de los proyectos desarrollados por el INDESPA.

El INDESPA debe desarrollar también 14 consejos consultivos regionales, los que tendrán como función principal la generación de propuestas para la formulación de programas de fomento a nivel local y regional, para que estos contribuyan adecuadamente al desarrollo de las economías locales, con herramientas acordes a los contextos socioeconómicos y culturales del territorio.

### **Misión Institucional**

El INDESPA será una institución líder en la planificación, desarrollo, implementación, control y seguimiento de instrumentos públicos para el fomento y desarrollo sustentable de la pesca artesanal y la acuicultura de pequeña escala a nivel nacional.

### **Objetivos Estratégicos institucionales,**

- Contribuir a mejorar la capacidad productiva y comercial y la diversificación productiva de los sectores de la pesca artesanal y de la acuicultura a pequeña escala.
- Impulsar obras de desarrollo de infraestructura con el fin de fomentar y promover el desarrollo productivo de sus beneficiarios.
- Proporcionar asistencia técnica y capacitación a los beneficiarios
- Fomentar y promover el desarrollo integral del sector artesanal, en el marco de la sustentabilidad de los recursos hidrobiológicos.
- Promover la inclusión y la equidad de género en las distintas etapas productivas de los beneficiarios.

### **Contexto Interno**

El Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala (INDESPA), se relacionará con instituciones públicas y privadas. En el ámbito privado con pescadores/as artesanales y sus organizaciones, y acuicultores de pequeña escala, en el ámbito público con todas las instituciones públicas que puedan contribuir al cumplimiento de sus objetivos, sin perjuicio de organizaciones de ámbitos diferentes a la pesca y la acuicultura que puedan contribuir o colaborar a los objetivos del Instituto.

Asimismo, y acorde a lo señalado en la Ley 21.069, podrá dictar y ejecutar todos los

actos y celebrar convenios con personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, nacionales o extranjeras, que sean necesarios para el cumplimiento de sus objetivos y funciones propias y los demás que les fijen las leyes.

El instituto estará sometido a la supervigilancia del Presidente de la República, a través del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. El equipo de trabajo que depende directamente del/a Director o Directora Ejecutivo/a está compuesto por dos Subdirectores y un Jefe o Jefa de Departamento. La organización interna la determinará el Director o Directora Ejecutivo/a con acuerdo del Consejo Directivo.

### 3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

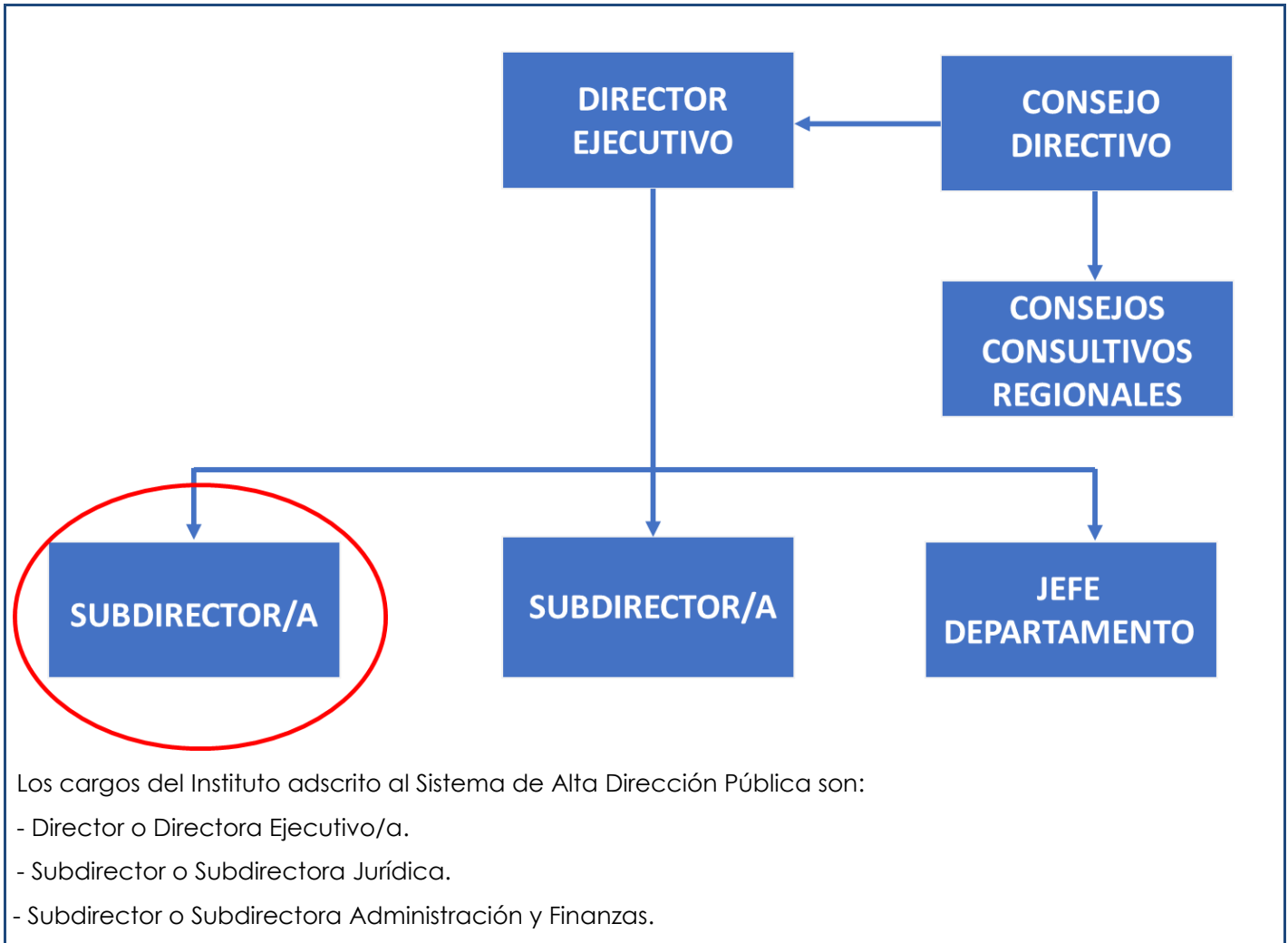
#### **CLIENTES INTERNOS**

- Ministerio de Economía Fomento y Turismo
- Subsecretaría de Pesca y Acuicultura
- Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura
- Dirección de Obras Portuarias

#### **CLIENTES EXTERNOS**

- Pescadores/as Artesanales
- Organizaciones de Pescadores/as artesanales
- Acuicultores de pequeña y mediana escala
- Otros órganos de la Administración del Estado

### 3.4 ORGANIGRAMA





## 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 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.