

**JEFE/A DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y DESARROLLO DE PERSONAS
AGENCIA CHILENA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO – AGCID
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Jefe/a de la División de Administración, Finanzas y Desarrollo de Personas de la Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo, AGCID, le corresponde apoyar al Director Ejecutivo en la gestión y administración de los recursos humanos, financieros, informáticos y materiales de la institución, así como de aquellos provenientes de la Cooperación Internacional (fondos administrados en conjunto con otros países).

Al asumir el cargo de Jefe/a de División de Administración, Finanzas y Desarrollo de Personas le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el proceso de formulación del presupuesto anual de la AGCID, en coordinación con los demás departamentos de la institución.
2. Liderar el proceso de gestión de personas interna de la AGCID y su ejecución financiera.
3. Administrar y controlar la correcta ejecución del presupuesto institucional, de acuerdo a las normas y criterios de la contabilidad gubernamental.
4. Certificar la correcta ejecución de los recursos transferidos en función de los proyectos, programas, acciones y fondos con cargo al presupuesto institucional.
5. Administrar, controlar y certificar la correcta ejecución de los recursos internacionales y de los equipos de su dependencia, velando por la aplicación de la normativa tanto de la fuente nacional como internacional, en temas financieros y presupuestarios.
6. Proporcionar la información requerida por los órganos externos de control, la Unidad de Auditoría Interna y auditorías externas, en el marco de los proyectos y programas financiados con fondos públicos o internacionales, concernientes a la Unidad, en coordinación con las unidades y departamentos que corresponda.
7. Liderar y coordinar la definición, elaboración e implementación de estrategias, políticas y planes, para el desarrollo de la organización en materia de personas.
8. Gestionar y ejecutar la adquisición de bienes y servicios que requiera la Agencia de acuerdo a la normativa vigente en materia de compras y contrataciones públicas.

9. Resguardar los datos digitales de la Agencia y asegurar el funcionamiento de las tecnologías de la información.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	10
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	43
Presupuesto que administra	M\$7.193.400

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 13-09-2022

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Ignacio Guerrero

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

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer la gestión de personas al interior del Servicio, a través de políticas y/o prácticas que promuevan el desarrollo de los trabajadores y ambientes laborales saludables	<p>1.1 Proponer a la Dirección Ejecutiva, la reorganización del personal de la Agencia, de acuerdo a las nuevas unidades creadas por la Ley N°21.080.</p> <p>1.2 Desarrollar los llamados a concurso para proveer los cargos disponibles y vacantes de la Agencia.</p> <p>1.3 Proponer a la Dirección e implementar el plan de gestión y desarrollo de personas.</p>
2. Asegurar el uso eficiente de los recursos financieros de la Agencia a través de una adecuada gestión del Presupuesto.	<p>2.1 Implementar control efectivo sobre la gestión y uso de recursos correspondientes a programas, proyectos y actividades de cooperación internacional.</p> <p>2.2 Fiscalizar adecuadamente los recursos provenientes de la ley de presupuesto, así como aquellos administrados en conjunto con terceros países provenientes de fondos en los que Chile forma parte</p>
3. Contribuir a la mejora de la gestión institucional en materia informática, previendo la continuidad e ininterrupción del funcionamiento de la Agencia, aún en circunstancias de emergencia.	<p>3.1 Implementar medidas de ciberseguridad acordes con las amenazas actuales en materia informática.</p> <p>3.2 Velar por el respaldo y seguridad de la información que administra la Agencia.</p>

<p>4. Implementar y gestionar una adecuada administración de los bienes muebles de la Agencia.</p>	<p>4.1 Redistribuir el inventario de los bienes muebles de la Agencia, de acuerdo a la nueva organización de la misma.</p>
<p>5.- Fortalecer la gestión interna de su División a través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de personas y la transversalización del enfoque de género en el ejercicio de sus funciones.</p>	<p>5.1 Incorporar y/o mejorar la incorporación de la perspectiva de género en los instrumentos de gestión de la División, incluyendo políticas y procedimientos.</p> <p>5.2 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>

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 **3º** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **45%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.728.000.-** 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) **\$3.997.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.189.000.-

Al cargo le corresponde la asignación de estímulo establecida en la ley 19.999 y que puede alcanzar hasta un 15% mensual y se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

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, o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo 2º, del DFL N° 5, de 19 de marzo de 2019, del Ministerio de Relaciones Exteriores.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable contar con experiencia en administración presupuestaria y financiera en organizaciones públicas o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en gestión de personas y gestión financiera del Estado y/o gestión de riesgos y/o control de gestión.

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en instituciones públicas o privadas, en materias relacionadas.

*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 1º, 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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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>

2.5 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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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>

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

Dotación Total (planta y contrata)	101
Presupuesto Anual	M\$.7.193.400

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Contribuir al logro de los objetivos de la política exterior definidos por el Presidente de la República impulsando acciones de Cooperación Horizontal (Sur- Sur) y Triangular para instituciones y países de la región y de perfeccionamiento de recursos humanos, con énfasis en América Latina y Caribe, como asimismo, apoyar y complementar las políticas, planes y programas nacionales prioritarios que promueva el Gobierno orientados al desarrollo del país.

Objetivos Estratégicos Institucionales

Avanzar hacia un desarrollo inclusivo y sostenible: La dignidad humana, la inclusión, la no discriminación y la equidad son parte esencial de la política de cooperación internacional e implican la sostenibilidad de los modelos económicos y el fortalecimiento de los sistemas democráticos.

Fortalecer las asociaciones para un desarrollo compartido: Se busca promover y gestar mecanismos innovadores de asociación a través de la negociación de instrumentos que permitan el intercambio de prácticas exitosas de los países ante los desafíos que plantea el desarrollo, aprovechando ventajas comparativas y experiencias diversas con la finalidad de elaborar políticas públicas que aporten soluciones para avanzar en el camino del desarrollo.

Consolidar el Sistema Nacional de Cooperación Internacional: Se busca mejorar el conocimiento mutuo y la sinergia entre las acciones y relaciones entre los diferentes actores nacionales de la cooperación, identificando complementariedades, gestando y conduciendo las negociaciones a objeto de facilitar y mejorar los flujos de información.

Mejorar la gestión de AGCID en el marco de la Ley N° 21.080 de Modernización del Ministerio de Relaciones Exteriores y los nuevos desafíos que se presentan.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

Gestión de la Cooperación Internacional para el Desarrollo Nacional: Implica la identificación y articulación de la oferta internacional de cooperación con las demandas de instituciones públicas chilenas en áreas estratégicas, prioritarias y/o deficitarias del desarrollo nacional; la asesoría a instituciones

públicas nacionales en materia de cooperación; la negociación de acuerdos e iniciativas concretas de cooperación con fuentes donantes tradicionales; la administración y/o transferencia de recursos a las instituciones ejecutoras nacionales; y la difusión de oportunidades de formación y perfeccionamiento ofrecidas por países, entidades extranjeras u organismos internacionales, para que chilenos(as) puedan realizar estudios de pregrado, postgrado y especialización en el exterior.

Programa Chileno de Cooperación Sur Sur y Triangular:

Este programa que es administrado por la AGCID y orientado principalmente a países de América Latina, el Caribe, África y Asia, se materializa a través de dos componentes:

- a. Transferencia técnica en áreas de interés mutuo y donde exista reconocida experiencia por parte de Chile, materializada a través de proyectos y/o acciones directas bilaterales o triangulares, que involucran misiones de asistencia técnica, pasantías y/o seminarios, entre otros.
- b. Formación y perfeccionamiento de Capital Humano, a través de la entrega de becas para la realización de estudios de pregrado, postgrado, diplomados y estadías de corta duración de pregrado, post doctorales, de investigación y/o académicas en instituciones de educación superior chilenas y/o instituciones públicas nacionales. Asimismo, a través del financiamiento de la participación de chilenos y extranjeros en cursos internacionales.

Fortalecimiento de la Gestión Institucional: En el marco de la ley 21.080 de Modernización del Ministerio de Relaciones Exteriores a AGCID le corresponde asumir nuevos desafíos, a saber, prestar apoyo a los programas de ayuda humanitaria a terceros países que guarden relación con las directrices de política exterior y el establecimiento y la administración del Sistema Nacional de Cooperación. Junto con lo anterior asumirá el desafío de implementar la nueva organización interna y estructura de la planta de personal para asumir los nuevos requerimientos que se presentan, tanto internos, como en la agenda internacional de la Cooperación para el Desarrollo.

**3.3
USUARIOS INTERNOS
Y EXTERNOS**

USUARIOS EXTERNOS

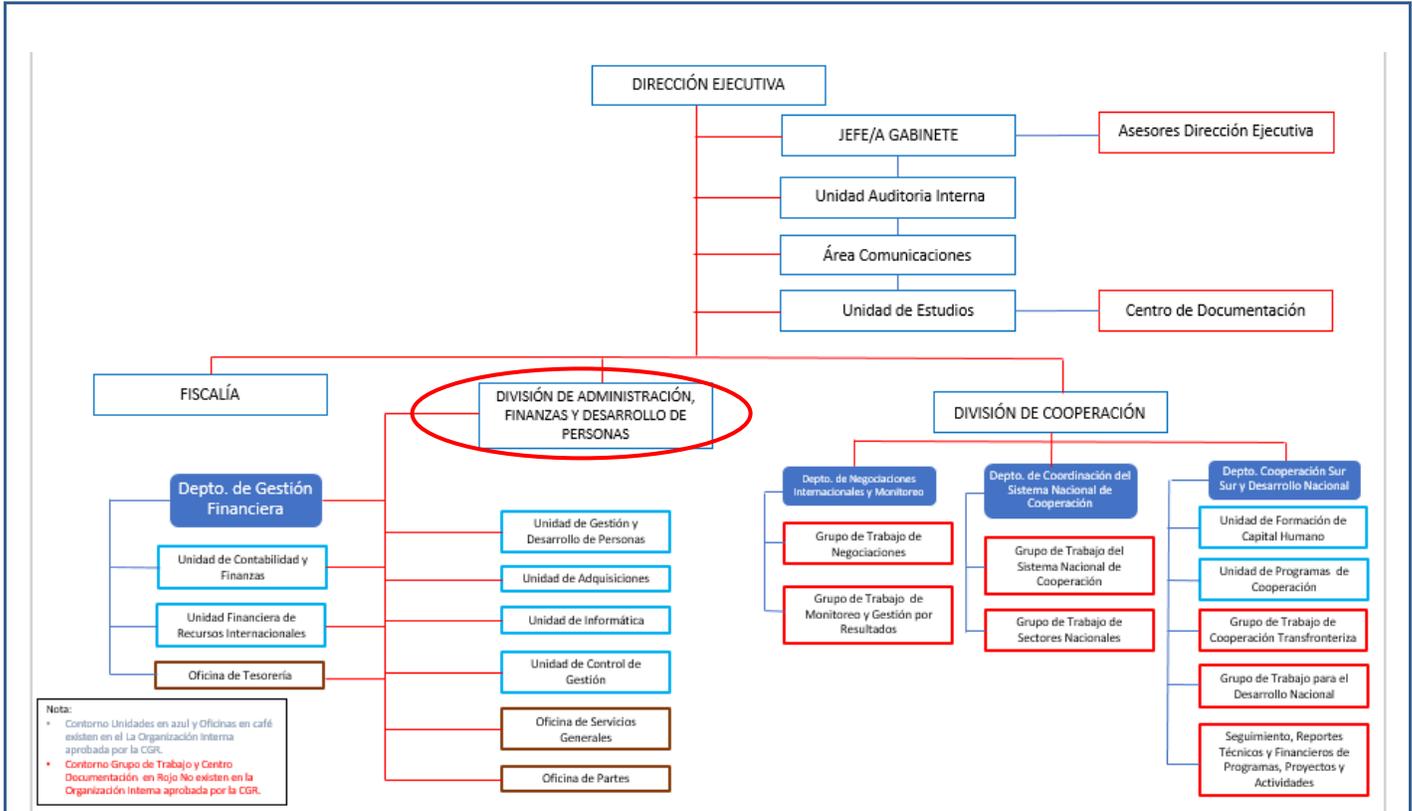
- 1. Ministerios, servicios públicos, gobiernos regionales, municipalidades, universidades y organizaciones de la sociedad civil y chilenos(as) que pueden prestar asistencia técnica a países extranjeros y/o recibir cooperación para el desarrollo nacional.
- 2. Gobiernos e instituciones públicas de Latinoamérica y el Caribe, Asia y África, socios/beneficiarios de la cooperación chilena, Gobierno de Chile e instituciones públicas chilenas.
- 3. Profesionales y técnicos de Latinoamérica, el Caribe y África, interesados en cursar estudios de postgrado o perfeccionamiento, o realizar pasantías doctorales, de investigación o académicas en Chile, o bien, en participar en cursos internacionales. Asimismo, jóvenes latinoamericanos interesados en realizar estudios de pregrado o pasantías, en instituciones de

educación superior chilenas, en el marco de la movilidad estudiantil.

4. USUARIOS INTERNOS

1. Divisiones, Departamento, Unidades y Oficinas
2. Asociación de Funcionarios

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos adscritos al sistema de Alta Dirección Pública son:

- Director/a Ejecutivo
- Fiscal
- Jefe/a División de Cooperación
- Jefe/a División de Administración, Finanzas y Desarrollo de Personas

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 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° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2023, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

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

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 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.