

JEFE O JEFA DIVISIÓN PRODUCCIÓN Y SERVICIOS¹
COMISIÓN CHILENA DE ENERGÍA NUCLEAR - CCHEN
MINISTERIO DE ENERGÍA
II NIVEL JERARQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Jefe o Jefa División Producción y Servicios, le corresponderá coordinar el accionar de la Comisión en materias de producción y comercialización de los productos y servicios que genera la institución, velando por el posicionamiento estratégico del área, de acuerdo a las políticas y normativas que la rigen, con el objeto de asegurar la disponibilidad de productos y/o servicios suficientes para garantizar la máxima contribución institucional a la satisfacción de la demanda de los productos y servicios generados por la Institución, con una mirada prospectiva que permita anticiparse a la evolución de las respectivas áreas, y asegurando el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Comisión Chilena de Energía Nuclear.

Al asumir el cargo de Jefe o Jefa División Producción y Servicios, éste o ésta deberá diseñar, gestionar y coordinar las acciones que le permitan responder satisfactoriamente, según demanda, en las siguientes funciones:

1. Asegurar la producción de productos en materia de radioisótopos y radiofármacos, para satisfacer la demanda del área de medicina nuclear y radioterapia, que permita al país disponer de tratamientos y diagnósticos oportunos del cáncer y otras patologías que afecten a las personas, que sean pertinentes a nuestras tecnologías.
2. Gestionar los procesos asociados a la producción de radioisótopos y radiofármacos, que aseguren la disponibilidad de los insumos requeridos y garanticen el tratamiento adecuado y oportuno de los desechos radiactivos y convencionales derivados de la actividad.
3. Asegurar el cumplimiento de las leyes y normas de seguridad radiológica y sanitaria del país aplicables a la producción y los servicios ofrecidos, incorporando el aseguramiento de la calidad y las buenas prácticas que correspondan.
4. Gestionar y diseñar los Servicios de Irradiación, tanto de la Planta de Irradiación Multipropósito, dispuesta para aplicaciones industriales, como en Irradiadores experimentales, con una visión prospectiva y estratégica, conciliando las capacidades institucionales efectivas en infraestructura, equipamiento y recursos humanos, la evolución del mercado, la demanda efectiva y las políticas institucionales.
5. Gestionar el mantenimiento oportuno de la infraestructura física y el equipamiento, para asegurar la disponibilidad, confiabilidad y sostenibilidad de las actividades productivas y de servicios que constituyen la responsabilidad de la División.
6. Atender y fomentar, en coordinación con las áreas de investigación y desarrollo de la Institución, el conocimiento y generación de nuevas tecnologías y productos para la medicina nuclear y radioterapia, con el propósito de considerar la posibilidad de ampliar el ámbito de oferta de productos y servicios, tanto para su

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 04-04-2023

desarrollo productivo en la Comisión como para la transferencia tecnológica a otros actores públicos o privados.

7. Gestionar los servicios de dosimetría radiológica, para apoyar a los distintos actores internos y externos en el ámbito en asegurar la efectiva protección de las radiaciones para las personas y el medio ambiente, y atendiendo a las nuevas tecnologías pertinentes y su difusión al medio público y privado.

8. Gestionar la comercialización de los productos y servicios generados y ofrecidos por la Institución, incorporando políticas y acciones de 'marketing', con una orientación a la satisfacción del cliente y atendiendo a optimizar la cobertura del mercado, de acuerdo a las capacidades y políticas institucionales.

9. Liderar y gestionar su equipo de trabajo con el fin de cumplir los objetivos de la División a su cargo, asegurando un ambiente laboral saludable, que promueva el desarrollo de las personas y propicie la equidad de género.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	4
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	53
Presupuesto que administra	\$500.000.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la 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. Desarrollar una visión estratégica y prospectiva para asegurar la continuidad de nuestra oferta de productos y servicios, junto a la incorporación de nuevas tecnologías, la diversificación de la oferta para una mayor cobertura de las necesidades del medio y el mejoramiento de la calidad mediante la ejecución de políticas de aseguramiento de la calidad y las certificaciones que correspondan.	1.1 Implementar procedimientos o metodologías que aseguren eficiencia, confiabilidad y sostenibilidad de los procesos de producción y servicios. 1.2 Implementar estándares de calidad en cada uno de los procesos relevantes (ISO 9001- ISO 17025). 1.3 Gestionar e implementar proyectos que den cumplimiento a las normas y estándares del país aplicables a la producción de radiofármacos.
2. Responder a las necesidades del país de nuevos productos, tecnologías y servicios en los ámbitos de competencias de la institución, de acuerdo a nuestras capacidades y políticas institucionales.	2.1 Apoyar y fomentar el desarrollo y aplicación de las nuevas tecnologías, en coordinación con el área de I+D de la institución, para la generación de nuevos productos y servicios para el sector salud en materia de radiofármacos, asegurando además el cumplimiento de las normas y estándares aplicables al área. 2.2 Mantener una perspectiva de mediano y largo plazo ilustrada por un conocimiento de la evolución de la demanda y la oferta en los productos y servicios provistos.

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>3. Impulsar y desarrollar medidas que promuevan ambientes laborales saludables que propicien el buen trato entre las personas, la igualdad de género y no discriminación.</p>	<p>3.1 Implementar acciones que permitan mantener un buen clima laboral en la división a su cargo, de acuerdo a los lineamientos de la Dirección Ejecutiva.</p> <p>3.2 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en la división.</p>
--	--

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **4°** de la Escala de Remuneraciones de la Comisión Chilena de Energía Nuclear, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **40%**. Incluye un monto de asignación de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.807.000.-** para un no funcionario de la Comisión Chilena de Energía Nuclear.

Quienes ingresen a la Comisión Chilena de Energía Nuclear percibirán, a partir del año siguiente de su incorporación al Servicio, la totalidad de las asignaciones y bonos asociados al cargo, pudiendo alcanzar una renta líquida promedio mensualizada referencial de **\$5.214.000.-**

II. PERFIL DEL CANDIDATO

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 y candidatas** que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente legal: Inciso final del Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en áreas de operación de sistemas de producción industrial y/o de servicios, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Área de comercialización de productos industriales y/o tecnologías industriales.
- Desarrollo o innovación de nuevo productos, clientes o mercado.
- La aplicación de políticas de 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.**

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.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.**

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros/as 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 y las 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 otras personas. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores y trabajadoras hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III que corresponde a la Evaluación por Competencias.** Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS

C1. 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.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

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

C3. GESTIÓN DE REDES

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

C4. 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.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros/as la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	299
Presupuesto Anual	\$13.097.753.000

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

Misión institucional

Ejercer su rol de instituto tecnológico de investigación público; fomentando y desarrollando la investigación, el conocimiento y la provisión de productos y servicios, en el ámbito de la energía, las radiaciones ionizantes, las tecnologías nucleares y ciencias afines; y, normar y fiscalizar su uso pacífico y seguro para la sociedad y el medioambiente.

Objetivos Estratégicos institucionales

1. Asegurar el uso pacífico y seguro de las radiaciones ionizantes para el beneficio de las personas y el desarrollo del país, mediante la regulación, evaluación y fiscalización de las instalaciones radiactivas y de la competencia técnica en seguridad de sus operadores a lo largo del país, incluyendo la autorización de nuevas facilidades en regiones y zonas remotas.
2. Proteger a las personas ocupacionalmente expuestas, al público y medio ambiente de los eventuales riesgos derivados del uso de las radiaciones ionizantes y de la energía nuclear mediante el monitoreo, vigilancia, calibración, capacitación en protección radiológica y gestión de desechos radiactivos, considerando la vida digna de las personas, y el respeto a las comunidades y a los territorios.
3. Asegurar la fabricación y distribución de productos radiofarmacéuticos y los servicios de irradiación de alimentos, hemocomponentes, material médico y otros en el ámbito de la I+D, asegurando su llegada e impacto positivo en los usuarios, a nivel local, regional y nacional y con acceso equitativo, mediante procesos controlados, incorporando buenas prácticas de manufactura, agregando nuevos conocimientos y tecnologías, y con base en condiciones laborales saludables y sostenibles para las personas.
4. Generar y difundir conocimiento fundamental y aplicado en las ciencias y tecnologías nucleares, y en ámbitos complementarios, mediante proyectos de investigación y desarrollo, promoviendo la formación de capital humano avanzado científico y tecnológico con perspectiva de género, para contribuir a la productividad, el bienestar de la ciudadanía y el mejoramiento del medio ambiente.
5. Realizar estudios e investigaciones para asesorar al Estado y la sociedad, particularmente en problemas de interés nacional donde las ciencias y tecnologías nucleares sean aplicables, y en la elaboración de planes nacionales para la investigación, desarrollo, utilización y control de la energía

nuclear.

Cobertura Territorial

La CCHEN desarrolla sus actividades en dos Centros Nucleares, uno en La Reina y otro en la comuna de Pudahuel. Además, en Santiago desarrolla actividades en un edificio corporativo, en la comuna de Santiago

No dispone de Direcciones Regionales, Oficinas provinciales, zonales u otras similares entre otros.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes y grupos de interés externos:

El Jefe o la Jefa División Producción y Servicios posee como principales clientes externos:

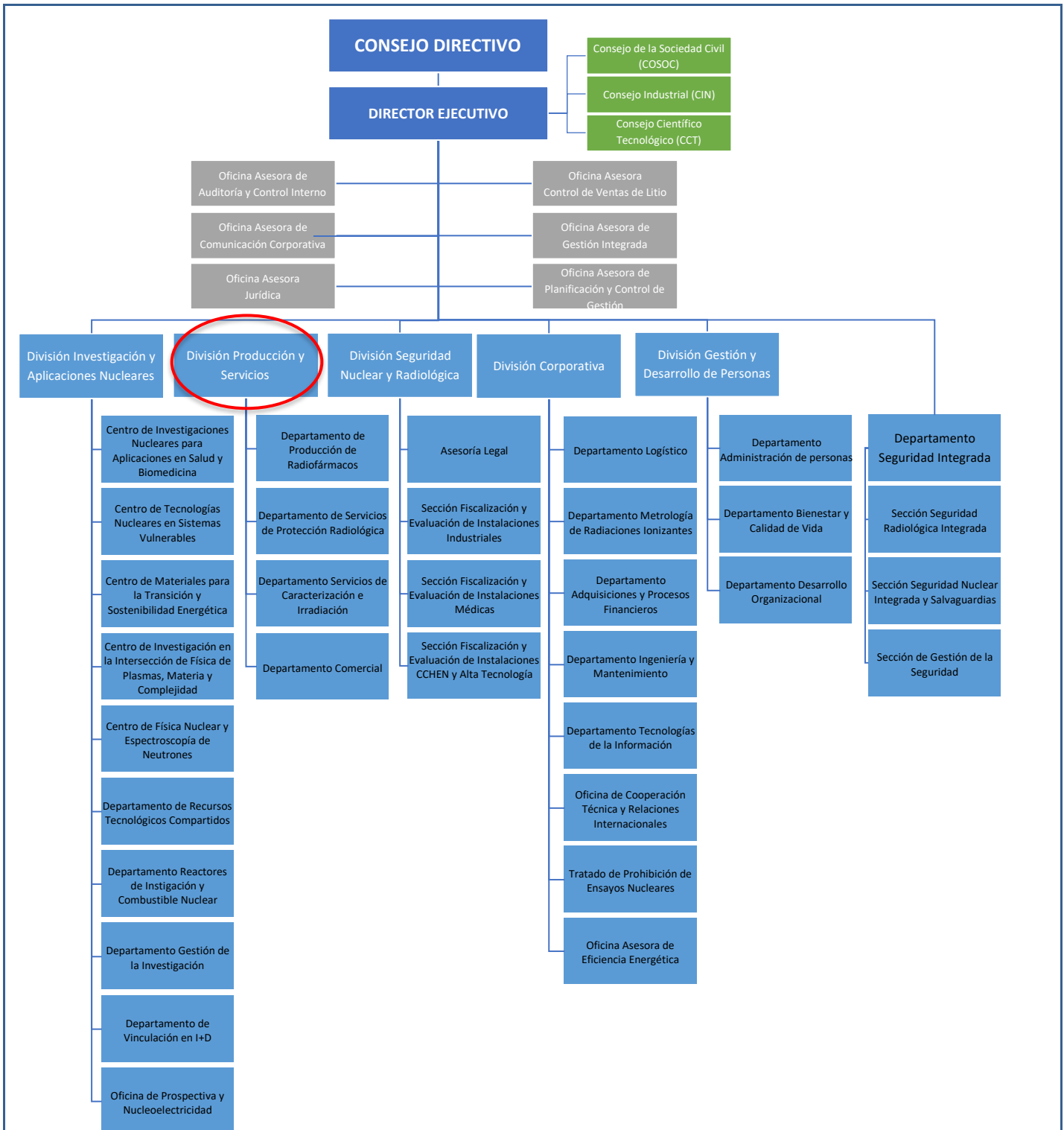
- Empresas o asociaciones empresariales que requieren de productos/servicios regulares en los ámbitos industriales, agrícolas y/o mineros.
- Centros médicos y clínicas que requieren de productos/servicios de forma regular o esporádica relativa a radioisótopos y radiofármacos.
- Contraloría General de la República: De manera sistemática en lo concerniente a los actos administrativos relativos a contratos y convenios. Del mismo modo, solicita asesoría en temas de carácter específico y de alta complejidad.
- Dirección de Presupuestos: Materias relativas a los informes de producción y proyección de la misma y presupuesto asociado a dichos actos.
- Ministerio de Hacienda: Para fines de envío de información e indicadores de gestión.
- Subsecretaría Ministerial: para la visación de contratos.
- Jefes y Jefas de División de áreas equivalentes de otras instituciones públicas para coordinación de temas de gestión de personas y compartir mejores prácticas en el área.

Clientes internos

Los principales clientes internos del Jefe o la Jefa de División Producción y Servicios:

- Director o Directora Ejecutiva
- Jefe o Jefa de División Investigación y Aplicaciones Nucleares
- Jefe o Jefa de División Corporativa.
- Jefe o Jefa de División Seguridad Nuclear y Radiológica
- Jefe o Jefa de Oficinas Asesoras
- Funcionarios y funcionarias de la Comisión Chilena de Energía Nuclear

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos de la Comisión Chilena de Energía Nuclear adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

Cargo Nivel I:

1. Director o Directora Ejecutivo/a

Cargos Nivel II:

1. Jefe o Jefa a de División de Investigación y Aplicaciones Nucleares.
2. Jefe o Jefa de División Personas.
3. Jefe o Jefa de División Producción y Servicios.
4. Jefe o Jefa de División Corporativa.
5. Jefe o Jefa de División de Seguridad Nuclear y Radiológica.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a 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 o candidata, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos/as que conformaron la nómina referida. La autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos o candidatas idóneas 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 renovar dicho nombramiento fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles de el/la ADP, 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 a la interesado o interesada 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 o directiva nombrada en fecha reciente.

Si el directivo o directiva designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro u otra 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, funcionarios y funcionarias 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.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos y directivas públicas, 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 funcionarios y funcionarias.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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 ADPs 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 y funcionarias 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 directoras/es o consejeras/os 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/a o consejero/a tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, las y 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

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/as o consejeros/as, 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/a o consejero/a 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/as 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.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2022, 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/la alto/a directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

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

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

Los/las 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/las 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/las Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los/las Directores/as 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/as 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/la 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/as 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/las 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.