

SECRETARIO EJECUTIVO O SECRETARIA EJECUTIVA ¹
COMISIÓN NACIONAL DE ENERGÍA - CNE
MINISTERIO DE ENERGÍA
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Secretario Ejecutivo o Secretaria Ejecutiva de la Comisión Nacional de Energía le corresponde dirigir la institución para cumplir con las funciones establecidas en la legislación vigente, mediante el análisis de precios, tarifas, comercialización y normas técnicas a las que deben ceñirse las empresas de producción, generación, transporte y distribución de energía, en concordancia con la política energética y con el objeto de contribuir al desarrollo de una matriz energética, limpia, segura, económica, descentralizada, equitativa, confiable y diversificada.

Al asumir el cargo le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Ejecutivo, por intermedio del Ministerio de Energía, en todas aquellas materias vinculadas al sector energético para su mejor desarrollo.
2. Asesorar en el ámbito de su competencia, a los actores que intervienen en la implementación de la política energética.
3. Dirigir a la Comisión en el análisis técnico de la estructura y nivel de los precios y tarifas de bienes y servicios energéticos, en los casos y forma que establece la ley.
4. Asesorar y dirigir el monitoreo y seguimiento regular de los mercados de la electricidad e hidrocarburos con el objeto de contar con la información sistematizada, que permita apoyar la adecuada toma de decisiones y el mejoramiento continuo y efectividad de los marcos normativos respectivos, en el ámbito de su competencia.
5. Realizar, dirigir y coordinar la elaboración oportuna de las normas técnicas y de calidad indispensables para el funcionamiento y la operación de las instalaciones energéticas, en los casos que señala la ley.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	12
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	86
Presupuesto que administra	\$9.173.869.000.-

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-04-2026

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. Asegurar la incorporación de las nuevas funciones y atribuciones del Servicio, adquiridas a partir de las modificaciones legales y/o implementación de políticas públicas, en los mercados de electricidad e hidrocarburos.	1.1 Desarrollar acciones para garantizar el cumplimiento en tiempo y forma de las nuevas funciones y/o atribuciones del Servicio.
2. Asesorar al ejecutivo con información, análisis técnico y regulatorio, para el desarrollo y modernización de los mercados eléctricos y de hidrocarburos.	2.1 Entregar información a la autoridad ministerial y de gobierno de manera oportuna y eficaz para la 2.2 Elaborar análisis regulatorios que permitan apoyar la toma de decisiones.
3. Fortalecer la gestión y la transparencia de información relevante para el desarrollo de orientaciones y políticas públicas del sector, y la disposición a la ciudadanía.	3.1 Gestionar y actualizar oportunamente las herramientas disponibles para facilitar la comprensión de las variables relevantes que intervienen en el sector energético nacional e internacional. 3.2 Generar acciones e información que fomenten la transparencia y la participación de la ciudadana.
4. Proponer modificaciones regulatorias al ejecutivo que permitan la implementación de la política pública.	4.1 Elaborar propuestas regulatorias al Ejecutivo, por intermedio del Ministerio de Energía que permitan una adecuada implementación de la legislación vigente. 4.2 Disponer de información y análisis para la elaboración e implementación de políticas públicas en el sector energético.
5. Fortalecer la gestión y el desarrollo de las personas de la institución.	5.1 Implementar una política de gestión y desarrollo de personas con énfasis en el cuidado de los y las funcionarias, potenciando así su compromiso y motivación. 5.2 Elaborar y/o actualizar el Código de Ética institucional en base a la metodología definida por el Servicio Civil. 5.3 Instaurar la Ejecución del curso de integridad en todos y todas las funcionarias de la organización.

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>6. Fortalecer la gestión institucional asociada a la tramitación oportuna y eficiente de las autorizaciones sectoriales de competencia del Servicio, en coherencia con la Ley N° 21.770, Ley Marco de Autorizaciones Sectoriales.</p>	<p>6.1 Desarrollar e implementar mecanismos de gestión, coordinación y mejora continua que permitan optimizar los procesos asociados a la tramitación de autorizaciones sectoriales, resguardando su eficiencia y oportunidad.</p> <p>6.2 Establecer sistemas de monitoreo, seguimiento y control de plazos vinculados al otorgamiento de autorizaciones sectoriales, en concordancia con los compromisos que se definan en el respectivo Convenio de Desempeño.</p>
--	--

1.4 RENTA DEL CARGO

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

<p>El cargo corresponde a nivel superior de la Escala de Remuneraciones de la Comisión Nacional de Energía, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 33%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$9.511.000., 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) \$8.030.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$12.475.000.-</p> <p>La asignación de modernización constituye una bonificación que considera un 15% de componente base y hasta un 7,6% por desempeño institucional.</p> <p>Se debe considerar que la concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/La Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).</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 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a siete años. Los años de experiencia requeridos serán cinco en el caso de poseer un grado académico de Magíster o Doctor.*

Fuente: Artículo 11, del DFL N° 12, de 22 de diciembre de 2009, del Ministerio de Hacienda.

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 poseer 5 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias energéticas, particularmente en marco regulatorio, tarificación, mercados eléctricos y/o hidrocarburos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión de proyectos o procesos de modernización y/o innovación**.

Se valorará poseer un nivel de inglés intermedio.

***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.

³Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de postgrado realizados por el mismo candidato. En el evento que los estudios de postgrado de quien postula hayan sido cursados en el extranjero, para poder complementar la duración de la carrera de pregrado es necesario que dichos estudios superiores se encuentren reconocidos o validados en Chile, conforme el marco normativo vigente."

Fuente legal: Parte final, del inciso final, del artículo cuadragésimo, de la Ley N° 19.882."

**2.4
COMPETENCIAS
PARA EL
EJERCICIO DEL
CARGO**

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

COMPETENCIAS
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, identificando oportunidades, evaluando su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.</p>
<p>C2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.</p>
<p>C3. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>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.</p>
<p>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>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.</p>
<p>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</p> <p>Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	98
Presupuesto Anual	\$9.173.869.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión

Generar condiciones para un desarrollo seguro, sostenible, diversificado y de precios eficientes de los mercados energéticos chilenos a través de la generación de propuestas al Ministerio de Energía de carácter regulatorio que permitan cumplir los objetivos de política pública, monitoreo, análisis, tarificación y dictación de normativas técnicas, económicas y de seguridad, así como asesorar a las autoridades en las materias del sector energético.

Objetivos Estratégicos institucionales

1. Asesorar al Gobierno, por intermedio del Ministerio de Energía, en todas aquellas materias vinculadas al sector energético para su mejor desarrollo.
2. Implementar la política pública definida por el Ministerio de Energía en los casos que corresponda.
3. Implementar la regulación económica de los mercados energéticos en los casos y formas que establezca la legislación, con el objeto de contribuir a generar las condiciones para un desarrollo confiable, sustentable, inclusivo y de precios razonables.
4. Desarrollar, proponer y dictar las normas legales, reglamentarias, técnicas, económicas y de seguridad que se requieran para lograr los objetivos de Política Energética en los mercados de referencia.
5. Generar información oportuna y correcta a través del monitoreo, seguimiento y proyección de los niveles de confiabilidad, sustentabilidad y precios de los mercados energéticos, con el objeto de apoyar la adecuada toma de decisiones.
6. Monitorear y proyectar el funcionamiento actual y esperado de los mercados y las regulaciones energéticas, de acuerdo con la visión prospectiva entregada por el Ministerio de Energía.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios);

1. Propuestas de Normativa

- Propuestas de Reglamentos
- Dictación de Normas Técnicas
- Propuestas de cambios a la Legislación Vigente

Descripción: La creación de normativa considera las propuestas de carácter regulatorio y de cambios a la legislación vigente, así como la dictación de normativas técnicas, económicas y de seguridad, en los casos que se estime necesario.

2. Determinación de componentes necesarios para la estabilización de precios de combustibles derivados del petróleo.

Descripción: Referido a la determinación de los precios de paridad y referencia, créditos e impuestos, cuando corresponda, necesarios para la operación del Fondo de Estabilización de Precios del Petróleo (FEPP) y del Mecanismo de Estabilización de Precios de los combustibles (MEPCO)

3. Fijaciones Tarifarias u otros procesos regulatorios de los Segmentos del

Sector Eléctrico.

Descripción: Asociado a la fijación de tarifas en los distintos segmentos del sector eléctrico y a la planificación de la transmisión, de acuerdo a la periodicidad y detalle establecidos en la normativa.

4. Fijaciones Tarifarias y otros procesos regulatorios del sector gasífero.

Descripción: Asociado a la fijación de tarifas y chequeos de rentabilidad en el segmento distribución de gas por red, de acuerdo a la periodicidad y detalle establecidos en la normativa.

Las oficinas de la Comisión Nacional de Energía (CNE) se encuentran ubicadas en la ciudad de Santiago, no existiendo sedes regionales.

**3.3
USUARIOS y
USUARIAS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

El/la Secretario/a Ejecutivo/a se relaciona principalmente con las autoridades del Ministerio de Energía, tanto Ministro como Subsecretario de Energía, al igual que con la Superintendencia de Electricidad y Combustibles.

Clientes internos

Por otro lado, se vincula al interior de CNE directamente con el Jefe/a del Departamento Jurídico; Jefe/a del Departamento Eléctrico; Jefe/a del Departamento de Hidrocarburos; Jefe/a del Departamento de Regulación Económica; Jefe/a del Departamento de Administración y Finanzas; Jefe/a del Departamento de Gestión de Personas y Calidad de Vida Laboral; Jefe/a del Departamento de Información, Estadísticas y Participación Ciudadana ; Jefe/a de Unidad de Gestión; Jefe/a de Unidad Auditoría Interna y Jefe/a de la Unidad de Comunicaciones.

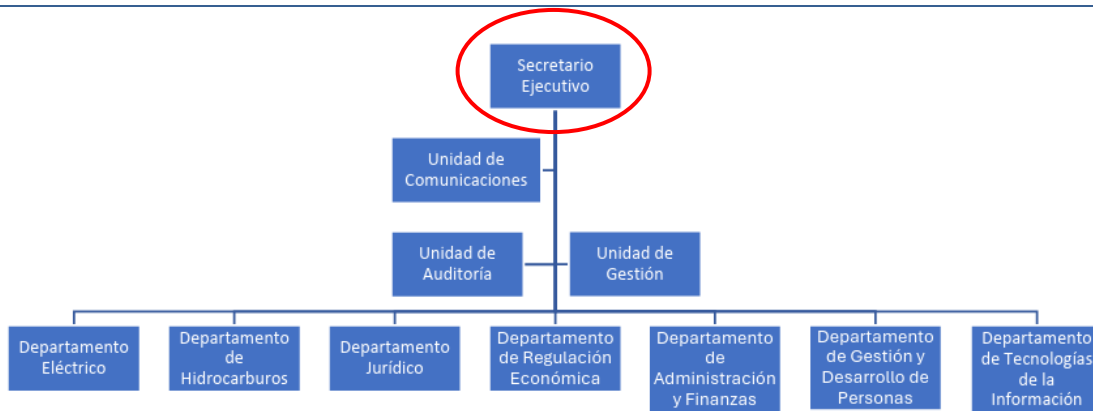
Clientes externos

La Comisión Nacional de Energía se relaciona con los siguientes organismos de Estado:

- Presidencia de la República
- Ministerio de Energía
- Ministerio de Hacienda
- Ministerio de Obras Públicas
- Contraloría General de la República
- Congreso Nacional
- Tribunal de Defensa de la Libre Competencia
- Fiscalía Nacional Económica
- Panel de Expertos
- Coordinador Eléctrico Nacional

Igualmente, se vincula con empresas del sector eléctrico, empresas del sector gas (gas de red y gas licuado), empresas del sector petróleo y combustibles, y, asociaciones gremiales, asociaciones de municipios y municipalidades.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Secretario/a Ejecutivo/a
- Jefe/a Departamento Función Jurídico
- Jefe/a Departamento Función Eléctrico
- Jefe/a Departamento Función Hidrocarburos

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/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con "dedicación exclusiva", es decir, por regla general, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2026, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.796, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2026, publicada en el Diario Oficial el 12 de diciembre de 2025, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 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 la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2027, 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.

- Por otro lado, los/as altos/as directivos/as públicos/as 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."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

- 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.