

**JEFE O JEFA DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES - IND
MINISTERIO DEL DEPORTE
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO¹

Al Jefe o Jefa de División de Administración y Finanzas le corresponde garantizar la gestión institucional y el cumplimiento de las metas establecidas a través de la eficiente administración de la Gestión y Desarrollo de Personas y tecnológicos con que cuenta el Instituto Nacional de Deportes, coordinando y monitoreando la formulación y ejecución del presupuesto a nivel central y nacional.

El Jefe o la Jefa de la División de Administración y Finanzas debe desempeñar las siguientes funciones:

1. Planificar, organizar y supervisar las operaciones de la división, velando por el cumplimiento de las metas y objetivos asignados y responder por los resultados de su gestión.
2. Proponer las políticas de administración, finanzas y Gestión y Desarrollo de Personas a nivel nacional.
3. Establecer, guiar y proponer los lineamientos generales que regirán las actuaciones de las Direcciones Regionales, en materia de administración, finanzas y recursos humanos, controlando su cumplimiento a nivel nacional.
4. Elaborar el proyecto de presupuesto anual de la institución.
5. Asesorar a la Dirección Nacional en materia de políticas de administración y financieras.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	80
Presupuesto que administra	\$482.223.068.000

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 04-04-2023
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Ignacio Guerrero

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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
<p>1. Optimizar el uso y asignación de los recursos financieros institucionales, para el desarrollo de los Juegos Panamericanos y Parapanamericanos y el proceso posterior, con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos del servicio.</p>	<p>1.1 Diagnosticar y mejorar el proceso de formulación presupuestaria institucional, incorporando factores de participación de los diferentes centros de responsabilidad.</p> <p>1.2 Diagnosticar y mejorar el proceso de seguimiento presupuestario institucional, con el objetivo de contar con información presupuestaria para la oportuna toma de decisiones de la Institución.</p> <p>1.3 Gestionar los procesos y su correcto control para la rendición de cuentas asociadas a los Juegos Panamericanos y Parapanamericanos, así como también a los objetivos estratégicos del servicio.</p>
<p>2. Fortalecer el proceso de Transformación Digital de la Institución, con el fin de integrar la información existente y propender a la mejora continua.</p>	<p>2.1 Diagnosticar los sistemas de información existentes y propender a su mejora e integración.</p> <p>2.2 Diseñar e implementar un plan de desarrollo administrativo y tecnológico que permita mejorar los sistemas informáticos que entregan el soporte a una gestión de valor Institucional.</p>
<p>3. Mejorar los procesos de compras y abastecimiento de la Institución, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de la normativa vigente y optimizar los tiempos de ejecución.</p>	<p>3.1 Mejorar el proceso de compras y abastecimiento de la institución a través de la elaboración y ejecución de un diseño viable de implementación en tanto a Nivel Central, como en las Direcciones Regionales.</p>
<p>4. Promover el desarrollo integral de las personas implementando acciones que permitan mejorar la calidad de vida laboral basada en los valores de trabajo digno, decente y saludable, contribuyendo con ello al mejoramiento de la calidad del empleo público en funcionariado y trabajadores/as del Instituto Nacional de</p>	<p>4.1 Proponer, ejecutar y controlar acciones que faciliten las relaciones interpersonales y la generación de ambientes de mutuo respeto entre hombres y mujeres, aportando con ello a la disminución de brechas, inequidades y barreras de género.</p> <p>4.2 Desarrollar iniciativas que permitan mejorar la calidad de vida laboral de</p>

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

Deportes.	los funcionarios/as y trabajadores/as de la Institución.
-----------	--

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 **2°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **55%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.493.000.-** 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) **\$4.727.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.024.000.-

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.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES³

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 y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente Legal: Inciso final del artículo 40° de la Ley 19.882 y artículo 29 de la Ley 19.712

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, jefatura o coordinación de equipos en materias de gestión, finanzas y sistemas de información en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión de recursos físicos y/o gestión de personas, 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.**

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 hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

³ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. 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. 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. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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.

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 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)	901
Presupuesto Anual	\$ 482.223.068.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Ejecutar la política nacional de actividad física y deporte, con enfoque de derechos, en las modalidades de deporte recreativo, deporte formativo, deporte de competición y deporte de alto rendimiento, desarrollando infraestructura digna, sostenible y sustentable, para promover la cultura del movimiento en la población.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Aumentar la población que practica actividad física, deporte formativo, deporte recreativo y prácticas corporales.
2. Mejorar los resultados del deporte de competición y de alto rendimiento, convencional y paralímpico, a nivel nacional e internacional.
3. Proveer infraestructura, de Patrimonio del IND o en asociatividad con terceros, para facilitar el acceso a la práctica de actividad física, el deporte y prácticas corporales.
4. Garantizar y promover el desarrollo integral de las personas que se desempeñan en el Instituto Nacional de Deportes, implementando acciones que permitan mejorar la calidad de vida laboral basada en los valores de: trabajo digno, decente, saludable y público, con enfoque de derechos.

Productos Estratégicos Institucionales

1. Sistema de Deporte de Competición y Alto Rendimiento: Ejecutar planes y programas destinados al apoyo metodológico y el financiamiento a lo largo de todo el ciclo y post carrera deportiva, mediante formación deportiva, detección de talentos, fortalecimiento de los sistemas de competencias nacionales e internacionales y la planificación de mega eventos, aplicando enfoque de género con la finalidad de aportar a la reducción de estas brechas de género.
2. Talleres y Encuentros de Actividad Física, Deporte Formativo, Deporte Recreativo y Prácticas Corporales: Ejecutar planes y programas que permitan el desarrollo de la Actividad Física, deportiva, formativa y comunitaria en el curso de la vida, generando cultura deportiva y cambios de hábito en la población, aplicando enfoque de género con la finalidad de aportar a la reducción de estas brechas de género.
3. Proyectos para el Desarrollo de la Actividad Física, el Deporte y las Prácticas Corporales: Administrar el Fondo Nacional para el Fomento del Deporte con el objeto de financiar total o parcialmente proyectos de fomento, ejecución, práctica y desarrollo del deporte en sus diversas modalidades y manifestaciones. Además, incluye la postulación de proyectos al Registro de

Proyectos Deportivos susceptibles de Donaciones con Franquicia Tributaria de la Ley del Deporte y otros, aplicando enfoque de género

4. Sistema de Fortalecimiento y Desarrollo de las Organizaciones Deportivas y Sociales: Ejecutar planes y programas que promuevan la constitución y desarrollo de organizaciones deportivas, manteniendo un registro de estas. Ejercer la supervigilancia y fiscalización a personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, que administren bienes otorgados por la institución, aplicando enfoque de género.
5. Infraestructura y Recintos para el Desarrollo de la Actividad Física, el Deporte y las Prácticas Corporales: Implementar el Plan Nacional de Infraestructura Deportiva, a través de la conservación, mantención, inversión y gestión de infraestructura deportiva. De espacios existentes, contemplando administraciones modernas y eficientes de recintos e instalaciones que forman parte del patrimonio institucional.

El Instituto Nacional de Deportes tiene presencia en todo el país a través de las Direcciones

Regionales:

1. Dirección Regional Arica y Parinacota.
2. Dirección Regional Tarapacá.
3. Dirección Regional Antofagasta.
4. Dirección Regional Atacama.
5. Dirección Regional Copiapó.
6. Dirección Regional Valparaíso.
7. Dirección Regional Metropolitana.
8. Dirección Regional O'Higgins
9. Dirección Regional Maule.
10. Dirección Regional Bío Bío.
11. Dirección Regional Araucanía.
12. Dirección Regional Los Ríos.
13. Dirección Regional Los Lagos.
14. Dirección Regional Aysén.
15. Dirección Regional Magallanes.
16. Dirección Regional Ñuble.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El Jefe o la Jefa de División Administración y Finanzas **internamente se relaciona** en primer lugar con su superior jerárquico/a, el/la Director/a Nacional y luego con las jefaturas de las divisiones de actividad física y deportes y de desarrollo, con quienes se trabaja en conjunto, para la implementación de las políticas deportivas.

También, se relaciona directamente con las jefaturas que tiene a su cargo tanto de nivel central como regional, y con los y las Directores y Directoras Regionales, quienes implementan las directrices de la división de administración y finanzas en el territorio.

A nivel de **clientes externos**, los principales clientes son:

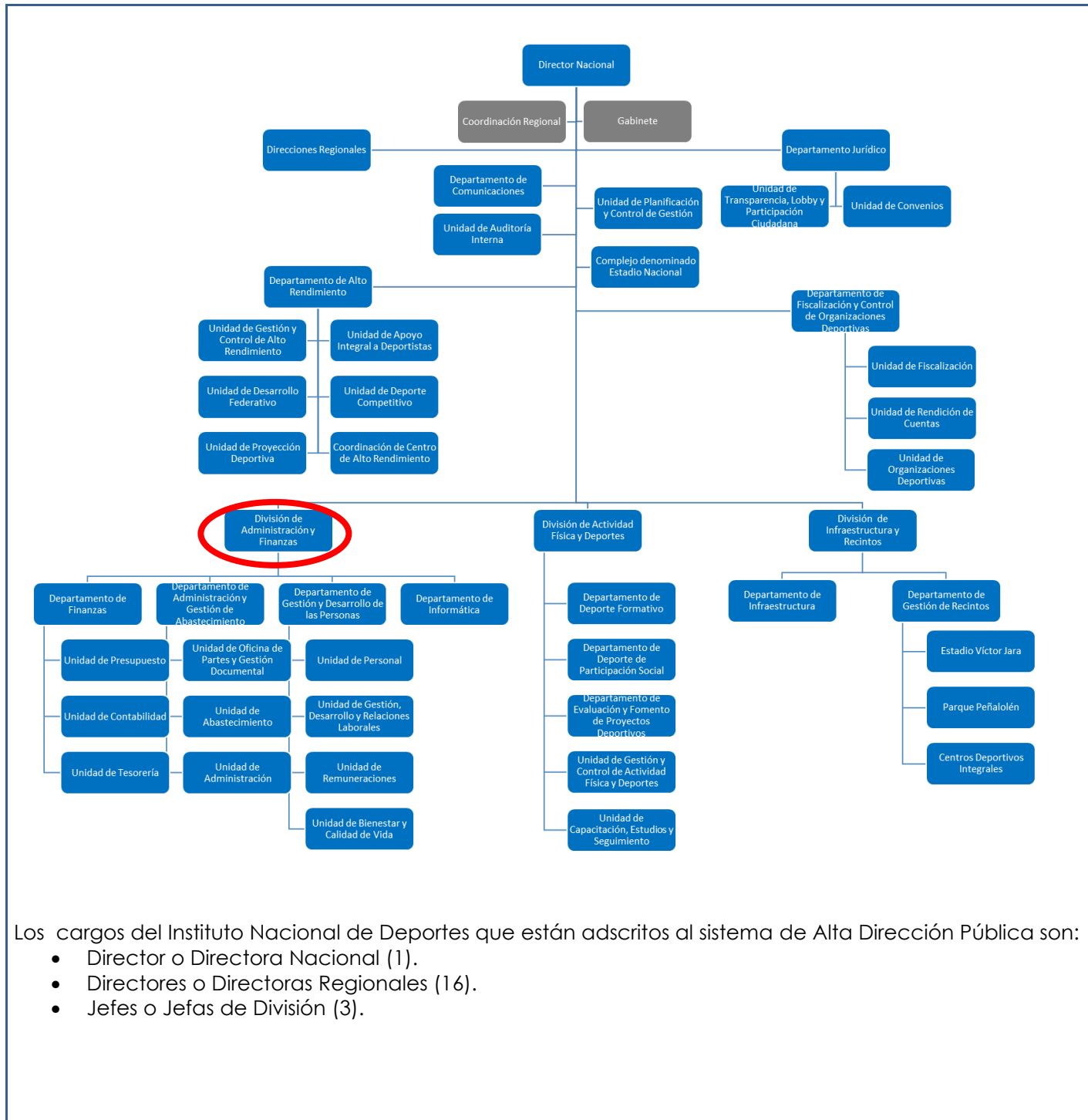
- Contraloría General de la República.
- Congreso Nacional.
- Dirección de Presupuestos.
- Tesorería, Bancos y Organismos Previsionales, a los que se les proporciona información financiera y de recursos humanos del Instituto Nacional de Deportes.

Además, se relaciona con proveedores de bienes y servicios del Instituto, a través de, su área de tesorería y con organizaciones deportivas y sociales, por medio de los procesos de rendiciones de cuentas.

El IND cuenta con 3 Asociaciones de Funcionarios y Funcionarias, cuya expresión del nivel central alcanza a las 586 personas, de acuerdo al siguiente detalle:

- **ANFUCHID:** Asociación Nacional de Funcionarios y Funcionarias de Chiledeportes, con 392 afiliados.
- **ASOFIND:** Asociación de Funcionarios y Funcionarias del Instituto Nacional de Deportes, con 89 afiliados.
- **AFINDEP:** Asociación Nacional de Funcionarios y Funcionarias del Instituto Nacional del Deporte, con 105 afiliados.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos del Instituto Nacional de Deportes que están adscritos al sistema de Alta Dirección Pública son:

- Director o Directora Nacional (1).
- Directores o Directoras Regionales (16).
- Jefes o Jefas de División (3).

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 o la 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 nombrado en fecha reciente.

Si el directivo o la directiva designado o designada 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, los 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.

- 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 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 los funcionarios y funcionarias.

- 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 educativas 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 o consejero no 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 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/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/as 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.

- 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 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/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 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/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/as Superiores de los Servicios Públicos y los/as 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/a 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.