

DIRECTOR/A EJECUTIVO
COMISIÓN NACIONAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA - CONICYT
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al/A la Director/a Ejecutivo/a de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica le corresponde gestionar y administrar la institución, a modo de promover, fortalecer y relevar la investigación científica y tecnológica en Chile, en coherencia con las orientaciones del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, para contribuir al desarrollo económico, social y cultural del país.

1.2 REQUISITOS LEGALES¹

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: Artículo 40º, inciso final de la Ley N° 19.882; y Artículo único del DFL N° 4 de 1990, del Ministerio de Educación.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 12-03-2019.

¹ 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: parte final del inciso tercero del artículo cuadragésimo de la ley N° 19.882.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO²

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión:

Impulsar la formación de capital humano; y promover y difundir la investigación científica y tecnológica, en coherencia con las orientaciones y lineamientos del Ministro de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, con el fin de contribuir al desarrollo económico, social y cultural de las/os chilenas/os.

Realizar lo anterior mediante la provisión de recursos para fondos concursables y soporte a los actores que desarrollan investigación en el país; creación de instancias de articulación; fomento de un mejor acceso a la información científica tecnológica y del conocimiento general, y promoción del desarrollo de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Objetivos Estratégicos:

- Articular e impulsar los programas que promueven la formación de investigadores y profesionales altamente calificados, mediante instrumentos de política pública que hagan posible una adecuada y coherente formación, atracción e inserción laboral en el sector académico, privado y público.
- Gestionar la institución incorporando altos estándares de transparencia pública, modernización del estado, agilidad, simplicidad y digitalización en todos los procesos internos y de postulación, seguimiento y cierre de instrumentos y convenios con los beneficiarios e instituciones externas.
- Promover la investigación científica y tecnológica de manera individual y asociativa, el establecimiento de redes de colaboración y cooperación, la transferencia de conocimiento y tecnología, y la vinculación entre las instituciones que realizan investigación, desarrollo, divulgación del conocimiento, cultura, y otros.
- Contribuir a la creación de una cultura científica y tecnológica en la comunidad, mediante la administración de programas que potencien la divulgación del conocimiento, su apropiación y la valoración de la ciencia, el conocimiento en general y la tecnología.

Productos Estratégicos:

- Proyectos de investigación en ciencia y tecnología financiados y apoyados: Gestión moderna y ágil del proceso de postulación, selección, entrega de financiamiento, seguimiento, promoción y cierre de proyectos de alto nivel en todas las áreas del conocimiento que fomenten la calidad y el valor de la investigación científica y tecnológica en el país.
- Centros de investigación en ciencia y tecnología financiados y fortalecidos: Gestión moderna y ágil del proceso de postulación, selección, entrega de financiamiento, seguimiento, promoción y cierre de los centros de investigación o grupos de investigación asociativa que se financien, de manera de potenciar la calidad e impacto de estos, de sus

² Este apartado se verá modificado a contar de la oficialización de la entrada en funcionamiento del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, en los términos establecidos en la Ley N°21.105, que lo crea.

investigadores e investigadoras, así como del desarrollo de las capacidades de base científica, y el fomento de la vinculación público-privada con ellos.

- Becas para formación de capital humano avanzado nacional y extranjero: Gestión moderna y ágil del proceso de postulación, selección, entrega de financiamiento, seguimiento y cierre de becas para la realización postdoctorados, y estudios conducentes al grado de Doctor y de Magister en Chile y el extranjero, que faciliten y apoyen la formación de capital humano avanzado en el país.
- Proyectos de fortalecimiento a instituciones que desarrollan investigación en ciencia y tecnología financiados: Gestión moderna y ágil del proceso de postulación, selección, entrega de financiamiento, seguimiento, promoción y cierre de proyectos que permitan aumentar las capacidades académicas, científicas y tecnológicas de las instituciones nacionales que desarrollan ciencia y tecnología, apoyando la atracción de investigadores internacionales de excelencia y promoviendo la inserción laboral de profesionales altamente calificados, tanto en la academia como en los sectores público y productivo nacional.
- Proyectos que impulsen acciones de divulgación y valoración de la ciencia y tecnología financiados: Gestión moderna y ágil del proceso de postulación, selección, entrega de financiamiento, seguimiento, promoción y cierre de proyectos que impulsen acciones de divulgación y valoración de la ciencia y tecnología y la comunicación del conocimiento y la tecnología.
- Proyectos para equipamiento científico y tecnológico mediano y mayor financiados: Gestión moderna y ágil del proceso de postulación, selección, entrega de financiamiento, seguimiento, promoción y cierre de proyectos que permitan la adquisición y/o actualización de equipamiento científico y tecnológico mediano y mayor, como también acceso a equipamiento científico y tecnológico en el extranjero que sea pertinente para potenciar la calidad e impacto de la investigación científica y tecnológica en el país.
- Información y análisis de los datos levantados en la implementación y evaluación de los servicios que Conicyt provee, relacionados con resultados, beneficiarios, entidades atendidas, financiamiento, impacto, etc.: Gestión moderna y digital de información relevante sobre los beneficiarios, los resultados e impacto del financiamiento administrado por la agencia de manera de proveer información actualizada y útil para la toma de decisiones, evaluación y diseño de políticas públicas, tanto para el Ministerio de Ciencia como para otras reparticiones públicas, agentes privados y organizaciones internacionales.

Clientes Institucionales:

- Universidades Nacionales.
- Universidades Extranjeras.
- Centros Académicos Independientes.
- Institutos Tecnológicos.
- Institutos Profesionales.

- Fundaciones.
- Investigadores/as Nacionales de diversas disciplinas.
- Investigadores/as Extranjeros/as de diversas disciplinas.
- Estudiantes Básicos, Medios y Universitarios.
- Estudiantes de Magister.
- Estudiantes de Doctorados.
- Estudiantes de Post Doctorados.
- Becarios/as de apoyo a la realización de tesis Doctoral.
- Becarios/as de término de tesis.
- Becarios/as para complementar estudios de post grado.
- Público en General.
- Comunidad Científica.
- Estudiantes de doctorado en el extranjero.
- Empresas.
- Profesores/as de establecimientos educacionales.
- Establecimientos Educacionales.
- Gobiernos Regionales.

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

Los desafíos gubernamentales establecidos para el presente período corresponden a los siguientes:

1. Modernizar CONICYT, implementando una gestión ágil, eficiente y digitalizada de los procesos internos y externos de la institución, que permitan apoyar y fortalecer el desarrollo de ciencia, tecnología, conocimiento e innovación para Chile abordando la transformación digital y de procesos necesaria para la provisión adecuada de los servicios y productos que entrega a sus beneficiarios y usuarios.
2. Reformular los programas de reinserción de becarios, introduciendo mayor flexibilidad e incentivos.
3. Acercar al sector privado al desarrollo de la investigación científica y tecnológica fortaleciendo la Política Nacional de Centros de Excelencia, facilitando la generación de puentes universidad empresa y readecuando los procesos presupuestarios para mejorar sus capacidades científicas y tecnológicas y de transferencia de conocimiento.
4. Flexibilizar las condiciones de uso y rendición de cuentas de recursos fiscales para becas y proyectos de investigación científica y tecnológica e innovación.
5. Adecuar el marco administrativo que regula los proyectos de ciencia y tecnología simplificando la postulación y modificando las bases de los concursos haciéndose cargo de la naturaleza dinámica de estos proyectos y de las incertezas propias de la producción de conocimiento.

6. Fortalecer la investigación científica y tecnológica, ampliando y diversificando los proyectos de investigación.
7. Fortalecer la relación con sus beneficiarios.
8. Lograr una percepción pública positiva de la institución entre los beneficiarios y usuarios de esta, el estado y la ciudadanía.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO³

La Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica – CONICYT, es una institución pública autónoma inserta en el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, que se ha relacionado administrativamente con el Gobierno a través del Ministerio de Educación.

Fue creada en 1967 y en sus orígenes su rol principal fue el de asesorar directamente al/a la Presidente/a de la República en materias científicas.

Su objetivo ha sido impulsar la formación de capital humano y promover, desarrollar y difundir la investigación científica y tecnológica, en coherencia con la Estrategia Nacional de Innovación, con el fin de contribuir al desarrollo económico, social y cultural del país, mediante la provisión de recursos para fondos concursables; creación de instancias de articulación y vinculación; diseño de estrategias y realización de actividades de sensibilización a la ciudadanía; fomento de un mejor acceso a la información científica tecnológica y promoción de un marco normativo que resguarde el adecuado desarrollo de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Para cumplir con su misión, ha orientado sus esfuerzos en dos pilares estratégicos, que son el fomento de la formación de capital humano avanzado, y el desarrollo y fortalecimiento de la base científica y tecnológica, teniendo como ejes transversales el desarrollo regional y la vinculación internacional.

A continuación, se detallan cada uno de estos pilares:

- a. Fomento de la formación de capital humano avanzado: Consiste en visualizar y anticipar las necesidades de capital humano avanzado del país y articular e impulsar una política integral para su formación y financiamiento dirigida a aumentar el número de profesionales con postgrado, promoviendo, además, una adecuada inserción laboral en las universidades, empresas y el gobierno. La Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica está enfocada en articular las distintas alternativas de financiamiento de capital humano avanzado, con el fin de impulsar una política integral de formación y financiamiento de capital humano avanzado de calidad, considerando el sistema de becas de postgrado, con el fin de aumentar el número de profesionales con postgrado.
- b. Desarrollo y fortalecimiento de la base científica y tecnológica: Busca consolidar un sistema articulado de apoyo público a la investigación básica y aplicada, gradual en cuanto a la magnitud de los recursos otorgados, la duración de la iniciativa apoyada y el grado de asociatividad y número de investigadores involucrados. Hasta la fecha, la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica ha creado distintos instrumentos de apoyo público a la investigación básica y

³ Este apartado se verá modificado a contar de la oficialización de la entrada en funcionamiento del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, en los términos establecidos en la Ley N°21.105.

aplicada, los cuales han mantenido y permitido el desarrollo de la investigación en áreas o disciplinas emergentes y consolidadas, que son el pilar básico en la cadena del conocimiento y en los procesos de innovación y desarrollo que requiere el país.

Ambos pilares cuentan con programas cuyas decisiones son supervisadas por consejos definidos específicamente para cada uno de ellos.

A partir del año 2019, en el contexto de la creación del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, y de su nueva institucionalidad; lo señalado precedentemente es susceptible de ser modificado, toda vez que la ley que crea el ministerio contempla también la creación de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, que será la sucesora legal de CONICYT y la encargada de administrar y ejecutar los programas e instrumentos destinados a promover, fomentar y desarrollar la investigación en todas las áreas del conocimiento, el desarrollo tecnológico y la innovación de base científico-tecnológica, de acuerdo a las políticas definidas por el Ministerio y cuyo proceso de implementación se encuentra actualmente en marcha.

Según lo señalado en el artículo N° 15 de la Ley N°21.105, que crea el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, las atribuciones del Director o Directora Nacional de investigación y desarrollo serán las siguientes:

- a. Dirigir, organizar, planificar, coordinar, administrar y supervigilar el funcionamiento de la Agencia y sus bienes.
- b. Conocer y resolver todo asunto relacionado con los intereses de la Agencia, pudiendo al efecto ejecutar y celebrar los actos y contratos que sean necesarios o conducentes a la obtención de los objetivos institucionales, ya sea con personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, de derecho público o privado.
- c. Informar al Ministro o Ministra de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación en los asuntos propios de la Agencia y asesorarlo respecto del diseño de programas e instrumentos que esta última deberá ejecutar.
- d. Adjudicar los concursos o convocatorias para la asignación de las subvenciones, préstamos o cualquier tipo de ayudas que otorgue la Agencia, previa propuesta de uno o más comités técnicos o de expertos, según lo establecido en el artículo 9°.
- e. Reprogramar, prorrogar u otorgar nuevos plazos respecto a obligaciones no monetarias de los beneficiarios de los programas o instrumentos que ejecute la Agencia. Esta facultad sólo podrá ejercerla en casos calificados y de forma fundada, debiendo obtener previamente la autorización del Ministerio. Un reglamento expedido a través del Ministerio regulará las condiciones para el ejercicio de esta facultad.
- f. Encomendar la ejecución de acciones o servicios y entregar la administración de bienes o derechos de cualquier naturaleza de que sea titular la Agencia a personas o instituciones públicas o privadas, mediante la celebración de convenios, para el debido cumplimiento de los objetivos y funciones de la Agencia, a excepción de la definición de los programas e instrumentos que deba ejecutar. Dichos convenios deberán contemplar cláusulas que permitan a la Agencia ponerles.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO⁴

A la espera de la entrada en funcionamiento del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación y de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, Conicyt sigue contando para su funcionamiento con un Consejo encargado de diseñar políticas, instrumentos y estrategias institucionales en materias de desarrollo científico y tecnológico. Dicho Consejo es dirigido por un/a Presidente/a designado/a por el/la Presidente/a de la República e integrado también por el/la director/a Ejecutivo/a, siendo este último la Jefatura del Servicio, cargo adscrito al Sistema de Alta Dirección Pública y quien debe implementar los lineamientos que emanen del Consejo.

Con el fin de avanzar en el cumplimiento de los fines estratégicos, CONICYT dispone de 13 Programas que, mediante sus distintos instrumentos, promueven el desarrollo de ámbitos y desafíos diferenciados. Estos Programas funcionan a través de concursos abiertos, en los cuales los proyectos presentados se someten a diversas etapas de evaluación hasta su adjudicación final. La revisión inicial y preselección se canalizan a través de evaluadores/as externos/as. En una segunda etapa son los Consejos Asesores de los respectivos Programas, los que recomiendan la asignación de los proyectos a la presidencia de CONICYT. Esta última instancia es la que finalmente adjudica los concursos.

Cuenta con 7 departamentos de apoyo que entregan el sustento administrativo y de gestión a los programas con el fin de materializar la aplicación de los instrumentos que dispone el Servicio.

Finalmente, Conicyt tiene adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública 5 cargos, el de Director/a Ejecutivo/a; Jefe/a de Departamento función Administración y Finanzas, Jefe/a de Departamento función Programa de Formación de Capital Humano Avanzado; Jefe/a de Departamento función Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico; y el Jefe/a de Departamento función Tecnología y Procesos.

⁴ Este apartado se verá modificado a contar de la oficialización de la entrada en funcionamiento del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, en los términos establecidos en la Ley N°21.105, en que la figura del Consejo es suprimida.

2.5
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO⁵



⁵ La estructura sufrirá modificaciones a contar de la oficialización de la entrada en funcionamiento del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, en los términos establecidos en la Ley N°21.105, en que la figura del Consejo es suprimida.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	294
Dotación de Planta	12
Dotación a Contrata	282
Personal a Honorarios	122

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$ 323.820.528.000.-
Presupuesto de Inversión	\$ 177.184.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

CONICYT no cuenta con Oficinas Regionales.

**2.7
CARGOS DEL
SERVICIO
ADSCRITOS AL
SISTEMA DE ADP**

Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica corresponden a los siguientes:

- Director/a Ejecutivo/a.
- Director/a del Departamento Función Administración y Finanzas.
- Jefe/a Departamento Función Programa de Formación de Capital Humano Avanzado.
- Jefe/a de Departamento Función Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico.
- Jefe/a de Departamento Función Tecnologías y Procesos.

3 PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Director/a Ejecutivo de CONICYT, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Proponer a la autoridad respectiva los planes y proyectos dentro de los cuales se enmarcará su gestión en concordancia con la política de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación y los lineamientos del Ministerio de Ciencia.
2. Implementar un modelo de gestión moderno, eficiente y ágil de los procesos internos y externos de la institución que permitan, de manera simultánea, entregar un servicio de calidad a los usuarios, apoyar y fortalecer el desarrollo de ciencia, tecnología, conocimiento e innovación para Chile y abordar la transformación digital en la provisión de los servicios y productos que entrega a sus beneficiarios/as y usuarios/as.
3. Asesorar, colaborar e informar respecto de la gestión de los Programas y Departamentos de Apoyo.
4. Coordinar al equipo directivo para asegurar el cumplimiento de las metas de la institución.
5. Implementar los cambios funcionales y estructurales para asegurar el cumplimiento de las metas de la institución.
6. Controlar la ejecución, desarrollo y avance de los distintos instrumentos de financiamiento a cargo de los Programas de la Institución.
7. Supervisar, gestionar y articular la aplicación de estrategias y procedimientos en materias de control administrativo; gestión presupuestaria; gestión de personas; planificación y control de gestión; desarrollo y funcionamiento de plataformas informáticas.
8. Implementar las medidas y cambios necesarios que permitan a la institución ser percibida como una agencia al servicio de sus usuarios y que aporta al adecuado desarrollo en materias de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación al país.
9. Ejercer las facultades y atribuciones que le sean delegadas para el buen funcionamiento de la institución.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Supervisar la gestión de las distintas unidades de CONICYT de manera de proporcionar un mejor servicio a sus beneficiarios, optimizando la gestión administrativa y mejorando la percepción pública de la institución.</p>	<p>1.1. Establecer criterios e implementar métodos de gestión que permitan mejorar la calidad del servicio que se entrega a los beneficiarios de los programas y a la ciudadanía en general.</p> <p>1.2. Hacer un levantamiento detallado de los procesos con miras a la optimización de estos con foco en los beneficiarios y en disminución de sus tiempos de duración.</p> <p>1.3. Implementar indicadores de control de gestión que permitan hacer seguimiento de la implementación de las políticas y planes institucionales.</p> <p>1.4. Establecer procedimientos modernos y ágiles de monitoreo para un adecuado control de los recursos financieros, físicos, humanos y tecnológicos asignados a la institución.</p> <p>1.5. Diseñar un plan de modernización que pueda ser implementado al momento de traspaso de CONICYT a la Agencia Nacional de Investigación (ver punto 4.3).</p> <p>1.6. Implementar las medidas necesarias para sensibilizar, a las contrapartes relevantes de CONICYT en el Sistema Público (DIPRES, Contraloría General, etc.), sobre la naturaleza y particularidades de los procesos que esta institución lleva a cabo, con el objeto de facilitar la comprensión e incorporación de estas diferencias en sus procesos internos.</p>
<p>2. Implementar una agenda de modernización digital de la gestión institucional.</p>	<p>2.1. Desarrollar e implementar herramientas tecnológicas que permitan mejorar el desempeño interno y los servicios entregados a los beneficiarios.</p> <p>2.2. Unificar e interconectar funcionalmente las múltiples bases de datos y plataformas existentes</p>

	<p>en la institución: plataformas de postulación, seguimiento, estudio, etc.</p> <p>2.3. Incorporar en la agencia el uso de herramientas digitales disponibles en el mundo: repositorios con alto estándar de búsqueda, conectados a sistemas de identificadores digitales y que permitan meta-análisis de información.</p>
<p>3. Fortalecer la gestión y el desarrollo de las personas para la conformación de equipos de trabajo de alto desempeño.</p>	<p>3.1. Desarrollar acciones para fortalecer el liderazgo de los equipos directivos.</p> <p>3.2. Modernizar las herramientas de gestión del desempeño, en particular el proceso de evaluación del desempeño, para propiciar equipos de alto rendimiento.</p> <p>3.3. Implementar acciones que permitan premiar la meritocracia con absoluta transparencia.</p> <p>3.4. Diseñar e implementar procesos de desarrollo institucional orientados a la generación de una política de gestión de personas que fortalezca las capacidades técnicas del Servicio</p>
<p>4. En el marco de la nueva institucionalidad, gestionar integralmente el traspaso de CONICYT a la nueva Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, velando por la continuidad operacional de la Agencia y de los beneficios y servicios que esta entrega.</p>	<p>4.1. Definir un plan de traspaso que sea aprobado por Ministerio de Ciencia e implementado manteniendo la continuidad operacional</p> <p>4.2. Coordinarse con las reparticiones del estado que correspondan para implementar un procedimiento adecuado de traspaso.</p> <p>4.3. Utilizar la oportunidad del traspaso de instituciones, para implementar el plan de modernización de la agencia que fu previamente preparado y aprobado (ver punto 1.5)</p> <p>4.4. Implementar las medidas pertinentes para que durante el traspaso de la agencia toda la información histórica de CONICYT pueda ser trazada y rescatada.</p>

<p>5. Optimizar las bases y procedimientos de selección de los distintos instrumentos de financiamiento que entrega CONICYT.</p>	<p>5.1. Re diseñar bases de concursos con foco en el objetivo de la política pública para el cual fueron diseñados, considerando en el análisis los costos de gestión, tanto para la institución como para el beneficiario, y la correcta ejecución financiera de los recursos.</p> <p>5.2. Proponer e implementar procedimientos de selección de postulantes a los instrumentos de financiamiento de CONICYT que incorporen evaluaciones de calidad ajustadas a la naturaleza y objetivo que se quiere alcanzar con cada uno de ellos.</p> <p>5.3. Diseñar instrumentos que permitan a los becarios retribuir la inversión efectuada, dando cuenta del proceso de producción de conocimiento en el mundo, la dinámica de las instituciones de investigación, el beneficio país y las posibilidades reales de los beneficiarios.</p>
--	--

4 CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES PARA EJERCER LA DIRECCIÓN PÚBLICA

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando, además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO⁶

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

⁶ Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica/>

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	10%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en gestión y administración en organizaciones del ámbito público y/o privado, y/o experiencia en gestión de proyectos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en materias tales como</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión e implementación de Políticas Públicas. - Manejo de instrumentos de financiamiento público. - Educación y/o investigación científica, en el conocimiento en general y tecnológica y/o innovación. - Implementación de procesos de diseño inicial, rediseño y/o optimización de organizaciones en el ámbito público y/o privado. <p>Se valorará poseer dominio del idioma inglés a nivel intermedio.</p> <p>Poseer experiencia de al menos 3 años en cargos directivos o de jefatura.</p>	20%
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	20%
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	15%
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p> <p>Habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación laboral.</p>	10%
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Capacidad para transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p> <p>Capacidad para orientarse al logro.</p> <p>Capacidad para manejar equipos de trabajo, en ambientes de cambios organizacionales complejos y multiculturales.</p>	15%

<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, construir redes, promover procesos de cambio, e incrementar resultados.</p>	<p>10%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

5 CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

N° Personas que dependen del cargo	293
Presupuesto que administra	\$340.198.416.000.-

*Fuente: Ley de presupuesto 2019, www.dipres.cl

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo está compuesto por las Jefaturas de los Departamentos de Apoyo que dependen de el/la Director/a Ejecutivo/a de CONICYT:

1. Departamento Jurídico: se encarga de velar por el cumplimiento de la juridicidad de la actividad de CONICYT, ejerciendo de manera preventiva el control jurídico de los actos administrativos. A su vez asesora al/a la Presidente/a del Consejo y Director/a Ejecutivo/a a través de informes en derecho y participa en la adopción de decisiones de relevancia jurídica para la Institución. Asume la defensa de los intereses institucionales ante los tribunales de justicia y proporciona asesoría jurídica a los programas y departamentos de CONICYT.
2. Departamento de Administración y Finanzas: le corresponde dirigir, coordinar y controlar la gestión de los procesos financiero-contables, presupuestarios, administrativos de los distintos programas y departamentos de CONICYT, facilitando el quehacer organizacional y el cumplimiento de las obligaciones con sus usuarios, en conformidad a los principios de transparencia en la gestión pública y a las normas e instrucciones que la rigen.
3. Departamento de Gestión de Personas: tiene por objetivo coordinar de forma eficiente y transparente los procesos administrativos del personal, de selección, formación, mantención, desarrollo y bienestar de un equipo de colaboradores competentes y motivados, con un alto desempeño y valores alineados con la estrategia institucional y con el servicio público. Asimismo, busca asegurar la transparencia de los procesos relacionados con las personas, promoviendo la igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos, remuneraciones, capacitación y beneficios.
4. Departamento de Estudios y Gestión Estratégica: asesorar a la Presidencia del Consejo y Dirección Ejecutiva a diagnosticar, elaborar y monitorear iniciativas en el marco de los actuales lineamientos institucionales, proponiendo mejoras continuamente, con el propósito de contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos de CONICYT.
5. Departamento de Comunicaciones: desarrollar una amplia gama de actividades orientadas a difundir el impacto de la ciencia y la tecnología que fomenta y promueve CONICYT.
6. Departamento de Tecnologías y Procesos: tiene como objetivo ayudar en la implementación de soluciones tecnológicas que apoyen el giro de negocio de CONICYT, así como asesorar a la institución en materia de procesos que puedan afectar su desempeño y gestión.

7. Departamento de Auditoría: tiene por objetivo orientar sobre el Sistema de Control Interno, como también realizar la evaluación de dicho sistema, efectuando las recomendaciones para su mejoramiento. Además, debe asesorar a Presidencia en materias de auditoría, control interno y gobernanza al interior de la organización. Asimismo, debe proponer mediante una estrategia preventiva, programas y medidas de control para el fortalecimiento de la gestión y la promoción de la probidad, la transparencia y la prevención de la corrupción, salvaguardando los recursos asignados al Servicio.

NOTA: existe una unidad de Atención de Usuarios y Participación Ciudadana que depende del Director Ejecutivo (instructivo presidencial 007 del 2014).

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Hasta la entrada en funcionamiento del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación y de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo⁷, el principal cliente interno del/de la Director/a Ejecutivo/a será el/la Presidente/a de CONICYT. Con posterioridad en cuanto debe implementar sus directrices y ejercer las facultades que le sean delegadas. Asimismo, debe canalizar los requerimientos de los distintos Programas de CONICYT:

- Programa Formación de Capital Humano Avanzado.
- Programa Inserción y Atracción de Capital Humano Avanzado.
- Programa Explora.
- Programa Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (Fondecyt).
- Programa Fondo de Fomento al Desarrollo Científico y Tecnológico (Fondef).
- Programa de Investigación Asociativa (PIA).
- Programa Centros de Excelencia en Investigación FONDAP.
- Programa Regional.
- Programa de Astronomía.
- Programa Fondo Nacional de Investigación y Desarrollo en Salud (Fonis).
- Programa de Información Científica.
- Programa de Cooperación Internacional.
- Programa Fondo de Equipamiento Científico y Tecnológico (Fondequip).

Los principales actores del entorno con que se vincula el/la Director/a Ejecutivo/a son organismos públicos, tales como:

- Ministro de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación y las autoridades del Ministerio de Ciencia cuando este empiece su operación.
- Ministerio de Educación, para coordinaciones administrativas y

⁷ En los términos establecidos en la Ley N°21.105, que crea el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.

presupuestarias y la gestión del Fondo Bicentenario de Capital Humano.

- Secretaría Ejecutiva BecasChile, en la coordinación de temas relacionados con las becas al extranjero.
- Ministerio de Economía, en la gestión de los recursos que se transfieran a CONICYT provenientes del Fondo de Innovación para la Competitividad - FIC.
- Gobiernos Regionales, en cuanto a la gestión de los recursos asociados al Fondo de Innovación para la Competitividad - FIC Regional a desarrollarse en CONICYT.
- Consejo Nacional de Innovación para la Competitividad (CNIC), en relación a la implementación de una política Nacional de Innovación.
- Universidades y/o Centros de Investigación.

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **75%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.290.000.-** 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, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 75%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.248.815.-	\$2.436.612.-	\$5.685.427.-	\$4.596.456.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.035.495.-	\$3.776.621.-	\$8.812.116.-	\$6.727.341.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$5.307.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.234.172.-	\$2.425.629.-	\$5.659.801.-	\$4.578.621.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.020.852.-	\$3.765.639.-	\$8.786.491.-	\$6.713.041.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$5.290.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base y hasta un 7,6% por desempeño institucional.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

- El convenio de desempeño refleja:

a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.

b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.

c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

- Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño.

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

- Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.

b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.

c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley Nº 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL Nº 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 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."

- 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 Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.