

**DIRECTOR O DIRECTORA NACIONAL
SERVICIO NACIONAL DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE DESASTRES
MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director o Director Nacional del Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres, le corresponderá dirigir, planificar y supervisar las actividades que se lleven a efecto, para cumplir los objetivos y funciones del Servicio, que es la institución pública encargada de asesorar, coordinar, organizar, planificar y supervisar las actividades relacionadas con la Gestión del Riesgo de Desastres del país.

1. Asesorar, coordinar y evaluar las acciones del Estado para la gestión del riesgo de desastres, considerando la mitigación, preparación, respuesta y rehabilitación, a través de sistemas de información y modelos de gestión, contribuyendo a la cultura de la resiliencia y prevención de la población y las instituciones.
2. Asesorar oportunamente a la Ministra del Interior y Seguridad Pública, y a otras autoridades, sobre materias relativas a la gestión del riesgo de desastres.
3. Articular y mantener redes de trabajo con las entidades públicas y privadas que conforman el Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres y las internacionales relacionadas.
4. Desarrollar políticas preventivas y establecer canales de comunicación adecuados para educar a la comunidad y entregar información relevante y oportuna.
5. Garantizar la difusión de información precisa y oportuna respecto de las emergencias, a través de canales de comunicación eficientes, tanto a las instituciones del Sistema de Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres como a la comunidad.
6. Gestionar proyectos destinados a mejorar la preparación del país ante eventuales situaciones de emergencia o catástrofe.
7. Dirigir, planificar y supervisar las actividades que se lleven a efecto, para cumplir con los objetivos y funciones del Servicio.
8. Gestionar un modelo logístico eficiente para enfrentar la provisión de bienes y servicios en las fases de respuesta y recuperación en conformidad a lo establecido en la Ley N° 19.886.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-05-2024

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

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	24
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	493
Presupuesto que administra	\$ 23.148.341.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Implementar y liderar los procesos internos de cambio organizacional y de modernización institucional que implica la nueva institucionalidad del Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres.	<p>1.1 Planificar, implementar, monitorear y actualizar el Programa de continuidad operacional en el proceso de transformación institucional y acorde al nuevo marco normativo.</p> <p>1.2 Diseñar e implementar procesos de desarrollo institucional orientado a la generación de una política de gestión de personas con enfoque de género, enmarcada en el respeto de los derechos fundamentales y el empleo digno para fortalecer las capacidades técnicas del Servicio.</p> <p>1.3 Coordinar y monitorear las acciones de las Subdirecciones y Direcciones Regionales de la Institución en concordancia con los ejes prioritarios de la política y planificación estratégica de la institución.</p> <p>1.4 Impulsar la modernización del funcionamiento de las Unidades de Alerta Temprana, especialmente en los flujos de información interna y su entrega a los distintos públicos objetivos (autoridades internas y externas; encargados de emergencia ministeriales, regionales, provinciales y municipales; ciudadanía, entre otros).</p> <p>1.5 Fortalecer y modernizar la respuesta integral a las emergencias especialmente considerando proyecciones de impacto, adelantamiento de acciones, sistema de levantamiento de daños y necesidades, sistema logístico para la entrega de ayudas, además de la diversificación de la oferta de ayudas acorde a distintos escenarios velando por la oportunidad de su implementación, todo con mecanismos de control y reportes.</p>

<p>2. Coordinar, monitorear las diversas acciones del Estado para la gestión del riesgo de desastres, considerando la mitigación, preparación, respuesta y rehabilitación.</p>	<p>2.1 Liderar el proceso de análisis, evaluación y actualización de la Política Nacional para la reducción del Riesgo de Desastres para el período.</p> <p>2.2 Coordinar su implementación, y dar apoyo técnico a las acciones que las entidades de la Administración del Estado emprendan en el marco de su ejecución.</p> <p>2.3 Coordinar y monitorear los compromisos de la política y el plan estratégico a seguir por las instituciones del sistema de prevención y respuesta ante desastres.</p> <p>2.4 Impulsar y monitorear la implementación de un sistema integral de prevención y respuesta ante desastres con el objeto de reducir la pérdida de vidas, disminución de los impactos económicos, los efectos medioambientales y proteger los modos de vida, contribuyendo al desarrollo sostenible.</p>
<p>3. Desarrollar los nuevos instrumentos de gestión del riesgo de desastres.</p>	<p>3.1 Diseñar, desarrollar e implementar el Sistema de información para la gestión de riesgo de desastres, a través del cual deberá procurar en todas las fases del ciclo del riesgo la integración de toda clase de contenidos referidos a éstas, obtenidos de todas las entidades nacionales, regionales, provinciales y comunales.</p> <p>3.2 Impulsar y monitorear el desarrollo de mapas de amenaza por parte de los organismos técnicos correspondientes y, desarrollar e implementar de los mapas de riesgos.</p> <p>3.3 Impulsar y desarrollar, según corresponda, los diversos planes contenidos en la Ley.</p> <p>3.4 Elaborar un modelo de supervisión de los instrumentos de gestión que vele por el cumplimiento de sus objetivos, sistematicidad y coherencia.</p>
<p>4. Fomentar la importancia de la reducción del riesgo de desastres en cuanto a la disminución de la afectación e impactos humanos, materiales, económicos y ambientales.</p>	<p>4.1 Elaborar e implementar iniciativas que permitan generar conciencia de los beneficios de la mitigación y preparación.</p> <p>4.2 Impulsar y apoyar técnicamente Iniciativas, programas, proyectos y actividades de Ministerios, Servicios Públicos y ONGs, destinados impulsar la mitigación y preparación.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **1°C** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **90%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$7.652.000.-** para un/a no funcionario/a, 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) **\$6.628.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$9.700.000.-

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

a. 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 títulos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años en el sector público o privado; o

b. Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo con la Legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 6 años en el sector público o privado.

Fuente Legal: Número 2) del artículo 6, del DFL N° 1-21.364 de fecha 05 de agosto de 2022, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública que fija planta de personal del Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres y regula la asignación de turno de los artículos 43 y 44 de la ley n° 21.364 y otras materias que indica.

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 5 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en gestión del riesgo de desastres, especialmente en cargos que hayan requerido la articulación interinstitucional pública y privada, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en el manejo de situaciones de alta presión y crisis en contextos de trabajos interdisciplinarios que hayan incluido autoridades**.

Se valorará poseer manejo del idioma inglés a nivel 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.**

*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.

2.3 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.

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 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, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA

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.

C3. GESTIÓN Y LOGRO

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.

C4. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

C5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	494
Presupuesto Anual	\$ 23.148.341.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Contribuir a generar conciencia y acciones que reduzcan el riesgo de desastres en el país, a través de planificar, coordinar, organizar, supervisar y asesorar al Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SINAPRED), mediante los instrumentos de coordinación y gestión vigentes, en las fases de mitigación, preparación, respuesta y rehabilitación.

Visión Institucional

Al 2030 poseer una institucionalidad y servicio robusto, que permita establecer la Reducción del Riesgo de Desastres como prioridad nacional, fomentando una cultura preventiva para contribuir al desarrollo sostenible.

Objetivos Estratégicos institucionales

- Aumentar las competencias de funcionarios y funcionarias de SENAPRED para lograr una cultura centrada en la innovación que permita mejorar la Gestión del Riesgo de Desastres, con enfoque de género y derechos, mejorando así el servicio a las personas.
- Planificar, coordinar y supervisar los instrumentos para la GRD, con enfoque de género y derechos, en el nivel nacional, regional, provincial y comunal.
- Desarrollar e integrar estrategias interinstitucionales para aumentar los recursos y coordinar capacidades en las fases de mitigación y preparación del ciclo del riesgo de desastre.
- Aumentar las capacidades de monitoreo que permitan alertar oportunamente a la población expuesta a las amenazas del territorio nacional.
- Desarrollar herramientas tecnológicas, colaborativas e inclusivas que permita integrar información desde y hacia la comunidad y el SINAPRED para disponibilizar información analizada en todas las fases del ciclo del riesgo.

La institución posee cobertura territorial a nivel nacional, mediante Direcciones Regionales.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

CLIENTES INTERNOS

Al Director o Directora Nacional de SENAPRED tiene como principales clientes internos a:

- Subdirectores o Subdirectoras
- Directores o Directoras Regionales
- Funcionarios y funcionarias en general

CLIENTES EXTERNOS

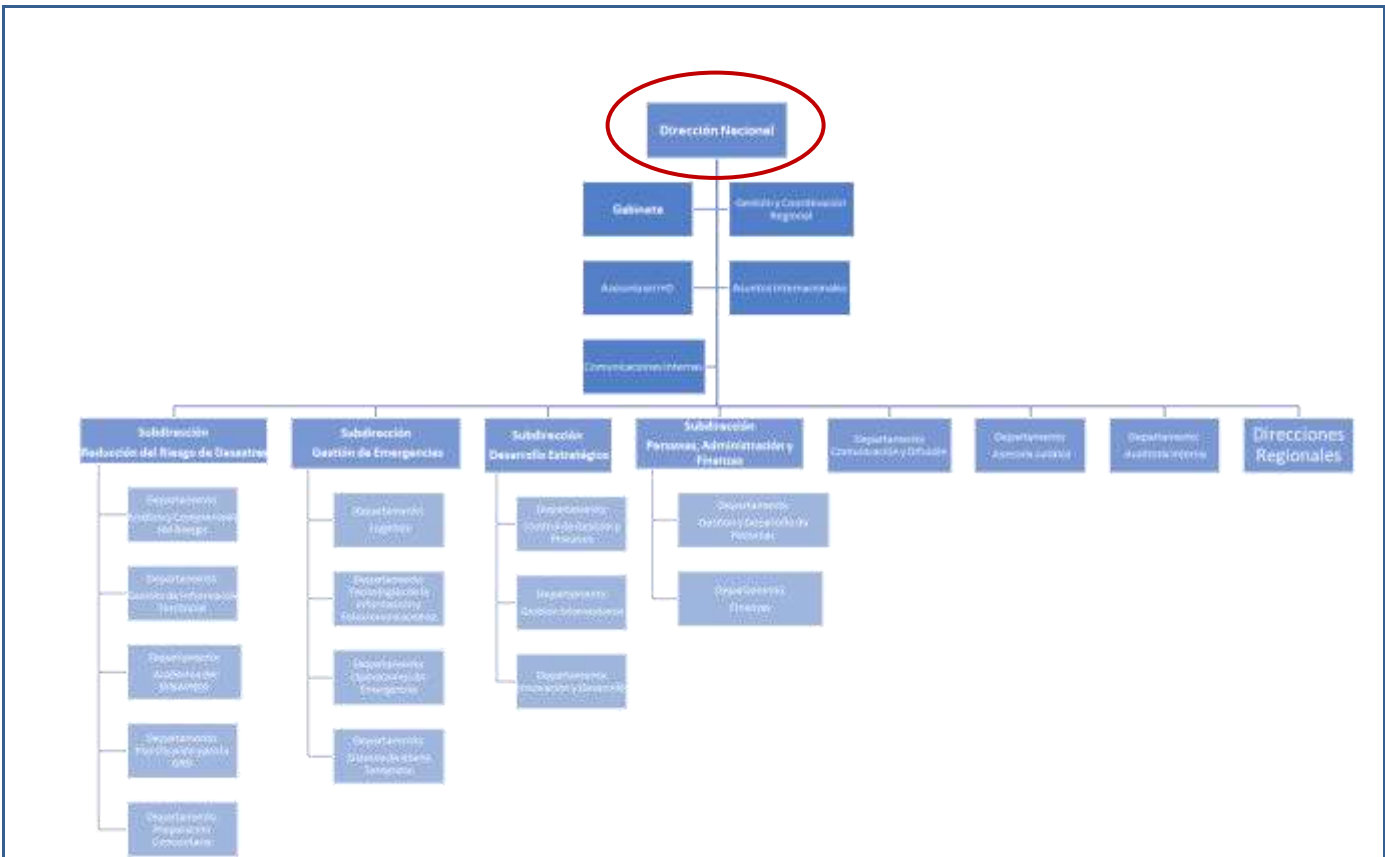
Al Director o Directora de SENAPRED tiene como principales clientes externos:

Todas las entidades públicas y privadas con competencias en las fases del ciclo del riesgo de desastres, especialmente el Ministerio del Interior y Seguridad Pública a través de la Subsecretaría del Interior, en lo relativo a la gestión administrativa institucional, además de autoridades gubernamentales y otros integrantes del Comité para la Gestión del Riesgo de Desastres.

La comunidad, como usuaria de información, debe ser considerada con especial relevancia en la etapa de alerta

Asociación de Funcionarios.

3.4 ORGANIGRAMA



Listado de cargos adscritos al Sistema

- Director o Directora Nacional
- Subdirector o Subdirectora de Reducción del Riesgo de Desastres
- Subdirector o Subdirectora de Gestión de Emergencias
- Subdirector o Subdirectora de Gestión Estratégica
- Subdirector o Subdirectora de Personas, Administración y Finanzas
- 16 Directores o Directoras Regionales

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N°19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les corresponde fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2025, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

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

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

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