

DIRECTOR REGIONAL ATACAMA¹
JUNTA NACIONAL DE AUXILIO ESCOLAR Y BECAS
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Atacama
Ciudad de Copiapó

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director Regional le corresponde dirigir la aplicación de las políticas públicas e institucionales de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas en la Región de Atacama de acuerdo a los objetivos estratégicos de la institución y los lineamientos del Ministerio de Educación, con el fin de favorecer la mantención y éxito en el sistema educacional de niñas, niños y jóvenes en condición de vulnerabilidad económica, psicológica y/o biológica, contribuyendo a la igualdad de oportunidades en el proceso educacional.

Al asumir el cargo de Director Regional, deberá liderar y gestionar los equipos de trabajo de la región a fin de garantizar la correcta implementación y ejecución de todos los programas de la Institución, correspondiéndole las siguientes funciones:

1. Planificar, liderar y supervisar la ejecución de los programas institucionales en la Región, acorde a los lineamientos y planes institucionales. Además, organizar y administrar la capacidad operativa, los equipos de trabajo, el presupuesto asignado y cualquier otro recurso necesario para la implementación y ejecución de los programas de JUNAEB en la región.
2. Liderar los equipos de la Dirección Regional y administrar los procesos asociados a la gestión y desarrollo de personas, acorde a los lineamientos institucionales y la normativa vigente.
3. Implementar la supervisión y el control de la ejecución de los programas en la región, acorde al sistema de aseguramiento de la calidad contemplado en el diseño, resguardando el cumplimiento de lo establecido en los contratos, convenios de colaboración, manuales, instructivos, y toda normativa atingente.
4. Proponer al Secretario General estrategias que permitan mejorar la implementación y ejecución de los programas en la región
5. Administrar los recursos financieros, muebles e inmuebles de la Dirección Regional, velando por su buen uso y acorde a los lineamientos institucionales y la normativa vigente.
6. Coordinar el trabajo con la red colaboradora de la región, velando por el buen desarrollo de todos los programas.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 26.05.2026

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Marta Tonda Mitri

Cargo publicado en forma paralela y simultánea con el cargo de Director Regional de Los Ríos de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	24
Presupuesto que administra	M\$1.012.705

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS

PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer las Redes Territoriales de JUNAEB como instancias de encuentro y aprendizaje que mejoren la implementación de los Programas a nivel regional.	1.1. Mejorar y fortalecer el trabajo con la red colaboradora para la implementación de la oferta Programática de JUNAEB en la región.
2. Implementar y fomentar acciones de mejora de la gestión, innovación y acciones de buenas prácticas que permitan mejorar y fortalecer la gestión regional.	2.1. Desarrollar e implementar acciones regionales con foco en la innovación, mejora de la gestión y control permanente en los procesos, y otras de pertinencia regional, que puedan ser presentados en la red intersectorial y al nivel central de la institución.
3. Asegurar la correcta y oportuna entrega de la oferta programática regional; mediante acciones de mejora que apunten a la realidad regional y resguardando la ejecución de los procesos de contratación, supervisión y cumplimiento normativo.	3.1. Asegurar la entrega oportuna de programas e iniciativas sociales a los estudiantes de la región, mediante la correcta ejecución de los procesos de contratación y la prestación eficiente de los servicios vinculados. Supervisar y monitorear la implementación de los programas e iniciativas sociales, considerando los aspectos técnicos y operativos definidos para cada uno de ellos. 3.2. Desarrollar y fortalecer las acciones de control a los procesos de adquisición a nivel regional, resguardando la oportuna y completa implementación de la oferta programática de JUNAEB a nivel regional, con estricto apego a la normativa de compras públicas.
4. Desarrollar e implementar medidas que promuevan el desarrollo de personas y el clima organizacional, ambientes laborales saludables, que propicien un clima laboral positivo y el compromiso con la misión	4.1. Promover acciones que permitan mantener un buen clima laboral en la Dirección Regional a su cargo, de acuerdo con los lineamientos de la Dirección Nacional. 4.2. Implementar acciones que fomenten la cohesión de equipos, las buenas prácticas institucionales, el reconocimiento del desempeño y el desarrollo continuo de los

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altas/os Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

institucional.	funcionarios. 4.3. Diseñar, implementar y comunicar planes de acción que propicien comportamientos acordes a los estándares de transparencia, ética y probidad en la gestión pública.
5. Gestionar de manera eficiente y eficaz el uso de los recursos a fin de asegurar el cumplimiento de las actividades institucionales y la mejora de la gestión regional.	5.1. Implementar y gestionar oportunamente, eficiente y eficaz los recursos asignados a la región. 5.2. Implementar mejoras mediante acciones que integren los ejes transversales institucionales en el uso de recursos.

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **7°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **33%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.195.000.-** 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) **\$3.535.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.515.000.-

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 O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ³

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

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.

Fuentes: Artículo 40°, inciso final de la Ley N° 19.882 de 2003, y artículo único del DFL N°2 de 1990 de Ministerio de Educación.

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

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

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias relacionadas a la gestión y/o coordinación de programas y/o proyectos vinculados al ámbito del desarrollo social o territorial, en organizaciones de similar complejidad. *

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimiento en**:

- Gestión Educacional en ámbito público
- Gestión Pública

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

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,

COMPETENCIAS

C1. 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.

C2. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con actores externos claves 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.

C3. 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

según sea el caso.

evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.

C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN

Capacidad para identificar oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización. Implica promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	952
Presupuesto Anual	M\$1.730.950.506

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

<p>Misión Institucional:</p> <p>Contribuir a la permanencia de niñas, niños, adolescentes, jóvenes y personas adultas en el sistema educativo, mediante la implementación de programas y la entrega de bienes y servicios que apoyen el proceso educativo y la igualdad de oportunidades ante la educación.</p> <p>Objetivos Estratégicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Asegurar y monitorear la entrega de servicios de alimentación a niños, niñas, adolescentes y personas adultas de establecimientos educacionales adscritos al Programa de Alimentación Escolar, con la finalidad de aportar con acciones que permitan hacer efectiva la igualdad de oportunidades ante la educación. 2. Aportar al desarrollo de entornos escolares protectores de niños, niñas y adolescentes mediante la implementación del Programa Habilidades para la Vida y otros Programas de Salud Escolar; en establecimientos educacionales adscritos a los programas. 3. Asegurar la entrega de becas a los y las estudiantes matriculados en establecimientos educacionales con financiamiento público y en Instituciones de Educación Superior reconocidas por el Estado, mediante el oportuno pago de becas y la provisión de los programas de hogares y residencias. 4. Asegurar la entrega de los beneficios de asistencia al estudiante, tales como computador, útiles escolares o la tarjeta nacional estudiantil, a estudiantes de establecimientos educacionales e Instituciones de Educación Superior con financiamiento público o con la finalidad de favorecer la igualdad de oportunidades ante la educación
--

Bienes y Servicios:

1. Servicios de alimentación escolar y de párvulo
2. Atenciones y tratamientos médicos y odontológicos
3. Intervenciones psicosociales
4. Becas
5. Útiles escolares
6. Computadores, accesorios y servicios de conectividad
7. Tarjeta Nacional del Estudiante
8. Hogares y Residencias
9. Actividades de recreación y promoción educativa

Cobertura Territorial

La institución cuenta con presencia a nivel nacional a través de sus 16 Direcciones Regionales, 18 Direcciones Provinciales y la Dirección Nacional, la que se complementa con una amplia red colaboradora, constituida principalmente por directores, sostenedores, profesores, coordinadores comunales e Instituciones de Educación Superior que participan activamente en la gestión e implementación de programas JUNAEB.

**3.3
USUARIOS y
USUARIAS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

A continuación, se presentan los principales clientes internos, externos y actores relevantes del/la Director/a Regional de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas:

Clientes Internos:

- **Secretario/a General de JUNAEB:** Brinda asesoría en materias de su competencia, reporta información para orientar la toma de decisiones y para mejoramiento continuo de los procesos a su cargo.
- **Departamento de Alimentación Estudiantil:** Coordina acciones regionales relacionadas al programa de alimentación estudiantil.
- **Departamento de Bienestar Estudiantil:** Coordina acciones regionales vinculadas a los programas, becas y asistencia estudiantil.
- **Subdepartamento de Salud del Estudiante:** Coordina acciones regionales vinculadas a los programas de salud.
- **Otros Departamentos y Subdepartamentos:** Coordina acciones regionales de soporte con los Departamentos de Administración y Finanzas, Planificación, Auditoría Interna y Jurídico; y con los Subdepartamentos de Gestión y Desarrollo de Personas, Informática, Comunicaciones y Gestión de Canales de Atención.

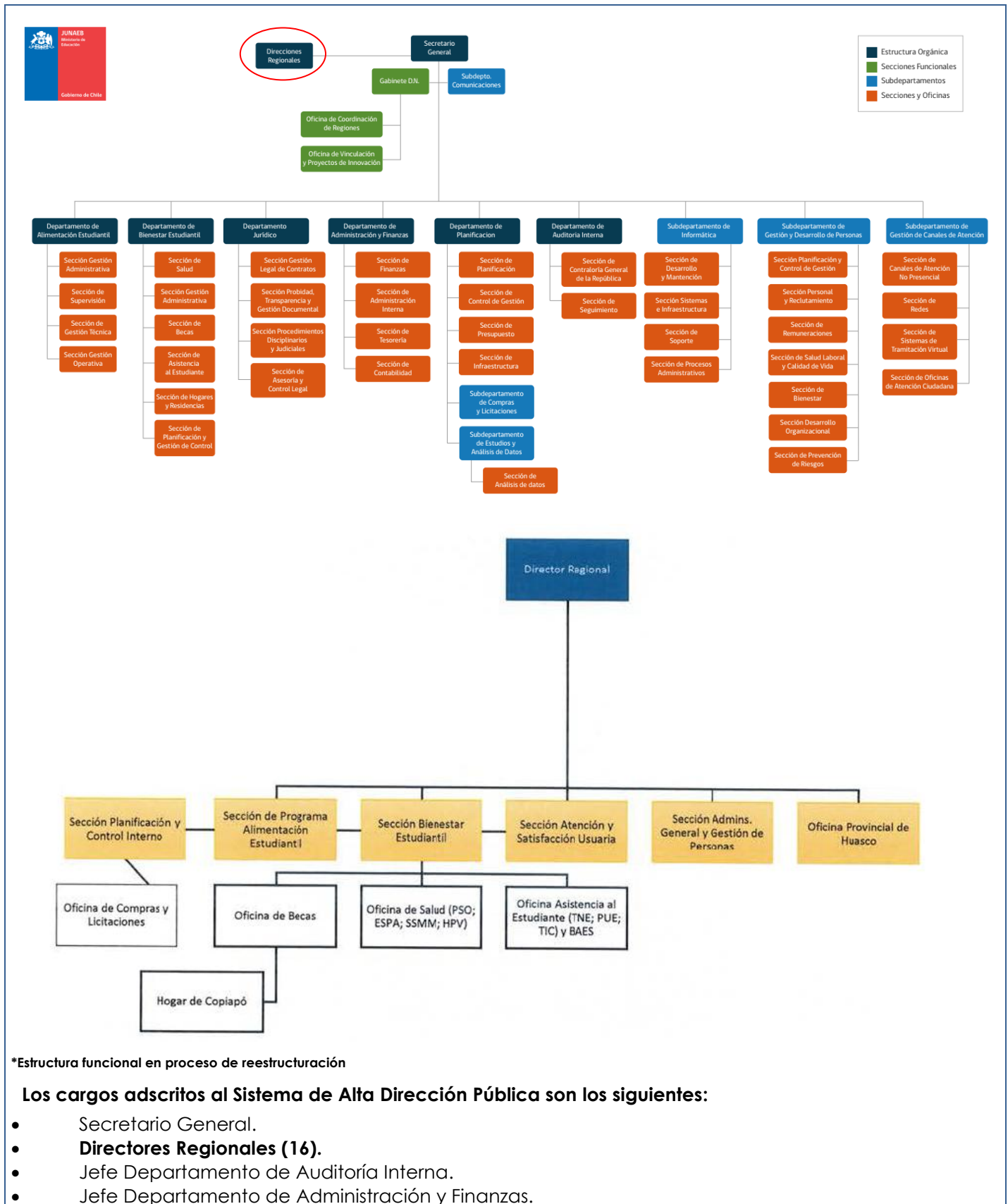
Clientes Externos:

- Secretaría Regional Ministerial de Educación.
- Gobiernos Regionales.
- Delegaciones Presidenciales.
- Otras Secretarías Regionales Ministeriales.
- Otros Servicios Públicos Regionales.
- Controlaría General de la Republica y sus dependencias regionales.
- Establecimientos Educativos, Instituciones de Educación Superior y otras

organizaciones de Red Colaboradora.

- Municipalidades, Corporaciones Municipales, Servicios Locales de Educación
- Fundaciones y otros organismos.
- Estudiantes de educación prebásica, básica, media, técnico profesional, jóvenes y adultos, especial y superior en establecimientos educacionales y/o institucionales de educación superior con financiamiento público.
- Padres, apoderados y/o tutores, profesores, docentes y educadores, comunidad escolar en general.

3.4 ORGANIGRAMA



*Estructura funcional en proceso de reestructuración

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

- Secretario General.
- **Directores Regionales (16).**
- Jefe Departamento de Auditoría Interna.
- Jefe Departamento de Administración y Finanzas.

- Jefe Departamento Jurídico.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2027, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Por otro lado, los 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."

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

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

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

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

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

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.