

**JEFE/A DE DIVISIÓN FOMENTO  
INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO - INDAP  
MINISTERIO DE AGRICULTURA  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana  
Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO**

Al/a Jefe/a División Fomento le corresponde contribuir al fortalecimiento de la Agricultura Familiar Campesina, mediante acciones integrales que propendan al desarrollo de la dimensión productiva, ambiental, social y cultural, de mujeres, hombres, jóvenes y pueblos originarios, así como de sus comunidades y organizaciones, que contribuyan tanto a la seguridad y soberanía alimentaria y nutricional, como a la sostenibilidad y resiliencia.

Al asumir el cargo de Jefe/a de División Fomento, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Identificar oportunidades y restricciones que presentan Agricultura Familiar Campesina y sus iniciativas productivas en pos de desarrollar sus sistemas productivos e inserción competitiva en los mercados.
2. Impulsar la integración y articulación de la oferta programática y de los servicios institucionales.
3. Promover y conducir el diseño y rediseño de instrumentos de fomento productivo.
4. Poner a disposición de la institución, los lineamientos técnicos y la información relevante para la adecuada toma de decisiones.
5. Propiciar la articulación y colaboración intersectorial e interinstitucional, tanto a nivel nacional como internacional, mediante la generación de convenios u otros mecanismos, con entidades públicas, privadas y/o de la sociedad civil, que permita la complementariedad de las acciones de INDAP.
6. Desarrollar las condiciones que posibiliten una adecuada gestión de prestadores de servicios, que aporten al logro de los objetivos institucionales.
7. Dirigir, coordinar y evaluar a funcionarias y funcionarios bajo su dependencia, guiándolos hacia el logro de los objetivos y énfasis estratégicos, así como al cumplimiento de las metas de la División, creando las condiciones adecuadas que permitan el despliegue de las capacidades de las y los funcionarias (os), así como el óptimo desarrollo de su equipo, implementando al mismo tiempo, prácticas laborales que promuevan un clima laboral positivo.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

|  |                   |
|--|-------------------|
| <b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>   | 9                 |
| <b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b> | 62                |
| <b>Presupuesto que administra</b>                        | \$199.380.867.750 |

**3.2  
DESAFÍOS Y  
LINEAMIENTOS DEL  
CARGO 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. Incorporar los objetivos estratégicos institucionales, con enfoque de género en la oferta programática que lidera la División.  | 1.1 Incorporar el enfoque sostenible, agroecológico y territorial, en la oferta programática que lidera la División.<br>1.2 Proponer nuevos programas, proyectos e iniciativas, orientados al desarrollo de la seguridad y soberanía alimentaria y nutricional, así como la sostenibilidad y resiliencia. |
| 2 Implementar las políticas institucionales abordando los distintos ejes operativos para el fortalecimiento de la agricultura familiar campesina, avanzando de manera gradual en la integración de los apoyos entregados a nuestros usuarios y usuarias. | 2.1 Implementar la oferta programática a cargo de la división, poniendo especial atención a las distintas necesidades y requerimientos de nuestras/os usuarias/os, las que consideran desde el autoconsumo, hasta la inserción competitiva en los mercados.   |
| 3. Conducir un proceso permanente y continuo de integración y articulación en la planificación y ejecución del trabajo de la División, con las otras Divisiones y equipos institucionales, poniendo especial énfasis en regiones y áreas de INDAP.       | 3.1 Desarrollar una agenda de integración y articulación para la ejecución de la oferta programática que lidera la División, en la que se definan objetivos y metas comunes que posibiliten el trabajo colaborativo al interior de la Institución.  |
| 4. Promover y facilitar la coordinación intersectorial e interinstitucional, tanto a nivel nacional como internacional, de manera que sea posible complementar la acción de INDAP.   | 4.1 Desarrollar un plan de coordinación intersectorial e interinstitucional, que posibilite la implementación de convenios y otros mecanismos, con entidades públicas, privadas y/o de la sociedad civil.   |

**1.4 RENTA DEL  
CARGO**

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.

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **65%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.665.000.-** 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) **\$3.965.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.065.000.-**

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.

## I. 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.

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente legal: Inciso final del Artículo 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 candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en materias de gestión y/o administración en el sector agropecuario, así como gestión de programas territoriales afines.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en materias de políticas públicas de fomento productivo o Agricultura Familiar Campesina

Es altamente deseable poseer a lo menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura y/o coordinación de equipos en instituciones públicas o privadas en materias relacionadas.

### 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.

\*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

**2.4  
COMPETENCIAS  
PARA EL  
EJERCICIO DEL  
CARGO**

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

**COMPETENCIAS**

**C1. VISIÓN ESTRATÉGICA**

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

**C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA**

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

**C3. GESTIÓN DE REDES**

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

**C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS**

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

**C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA**

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

**II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO**

**3.1 DOTACIÓN**

|  |                 |
|--|-----------------|
| <b>Dotación Total</b><br>(planta y contrata) | 1.600           |
| <b>Presupuesto Anual</b>                     | M\$ 333.873.521 |

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
SERVICIO**

El Instituto de Desarrollo Agropecuario creado el 27 de noviembre de 1962, es un Servicio dedicado a proporcionar apoyo a la agricultura familiar campesina.

Es un servicio descentralizado del Ministerio de Agricultura y desconcentrado en regiones, con personalidad jurídica, patrimonio y capacidad para adquirir, ejercer derechos y contraer obligaciones.

Está presente en todas las regiones del país a través de sus 16 direcciones regionales, 114 agencias de áreas y 22 oficinas de área.

**Misión Institucional**

Contribuir al desarrollo rural sostenible e inclusivo, fortaleciendo la Agricultura Familiar Campesina, sus integrantes y sus organizaciones, mediante acciones integrales, tendientes a fortalecer el desarrollo social, cultural, productivo y ambiental, de mujeres, hombres, jóvenes y pueblos originarios en los territorios, con énfasis en la sostenibilidad, agricultura ecológica, seguridad y soberanía alimentaria y nutricional.

**Visión Institucional**

Ser al 2026, un servicio moderno e innovador, que posibilite dar respuesta a los desafíos estructurales y emergentes de los distintos subgrupos de la Agricultura Familiar Campesina, así como de sus comunidades rurales e indígena, integrando en su accionar el enfoque de género, territorial, ecológico y participativo en la definición de las acciones y su implementación.

### **Objetivos Estratégicos Institucionales**

1. Contribuir al desarrollo rural sostenible en los territorios, a través del fortalecimiento de los diferentes subgrupos de la Agricultura Familiar Campesina, colaborando con ello, a mejorar la calidad de vida de las comunidades rurales.

2. Impulsar la generación de capacidades, promover el emprendimiento y el desarrollo de los sistemas productivos agropecuarios, agroecológicos y/u orgánicos, en conjunto con las actividades conexas de los(as) pequeños(as) agricultores(as) de la Agricultura Familiar Campesina, mediante la entrega de un sistema de asistencia técnica y financiamiento (incentivos y créditos), que los conduzca a generar de forma competitiva, sostenible y diversificada, productos orientados a satisfacer las necesidades de las y los consumidores.

3. Promover planes, políticas, programas, iniciativas, proyectos e instrumentos, con enfoque sostenible y territorial, que acerquen a los(as) pequeños(as) agricultores(as) de la Agricultura Familiar Campesina al mercado, impulsando la producción limpia, comercialización justa, economía circular, reducción de pérdidas y desperdicio de alimentos.

4. Incentivar la asociatividad y cooperativismo en los(as) pequeños(as) productores(as) y campesinos de la Agricultura Familiar Campesina, de manera de propiciar la generación de economías de escala y circular, aumento de su productividad, gestión sostenible de los recursos naturales y la biodiversidad, y que posibilite con ello, mejorar su inserción competitiva en los mercados formales, así como también en los diferentes canales dinámicos de comercialización.

5. Impulsar la adopción de tecnologías apropiadas por parte de los(as) pequeños(as) productores (as) y campesinos(as), tanto en las actividades silvoagropecuarias como conexas, de manera de posibilitar el acceso, conservación y optimización del aprovechamiento del agua, contribuyendo a la mitigación y adaptación al cambio climático (déficit hídrico, riesgos agroecológicos, disminución de la sequía) mediante soluciones convencionales y basadas en la naturaleza del sector agrícola.

6. Modernizar la gestión organizacional del INDAP, incorporando el diseño e implementación de mecanismos de control, evaluación, transparencia y mejoramiento continuo de sus procesos, posibilitando con ello, la mejora en los resultados de sus programas institucionales.

### **Productos Estratégicos Institucionales**

1. Asistencia Técnica y Capacitación
2. Inversiones
3. Riego
4. Sustentabilidad de los suelos y mitigación del fenómeno de cambio climático
5. Servicios Financieros
6. Representación y participación de la agricultura familiar campesina

### **Cobertura Territorial**

El Instituto de Desarrollo Agropecuario es un Servicio dedicado a proporcionar apoyo a la agricultura familiar y busca ser una Institución que entregue un servicio de excelencia a sus usuarios/as, mejorando los resultados en el cumplimiento de la misión institucional, logrando que ellos alcancen una mayor competitividad y se inserten sustentablemente en los mercados, nacionales e internacionales.

Está presente en todas las regiones del país a través de sus 16 direcciones regionales, 114 agencias de áreas y 22 oficinas de área.

**3.3**  
**USUARIOS**  
**INTERNOS Y**  
**EXTERNOS**

Los principales clientes internos son:

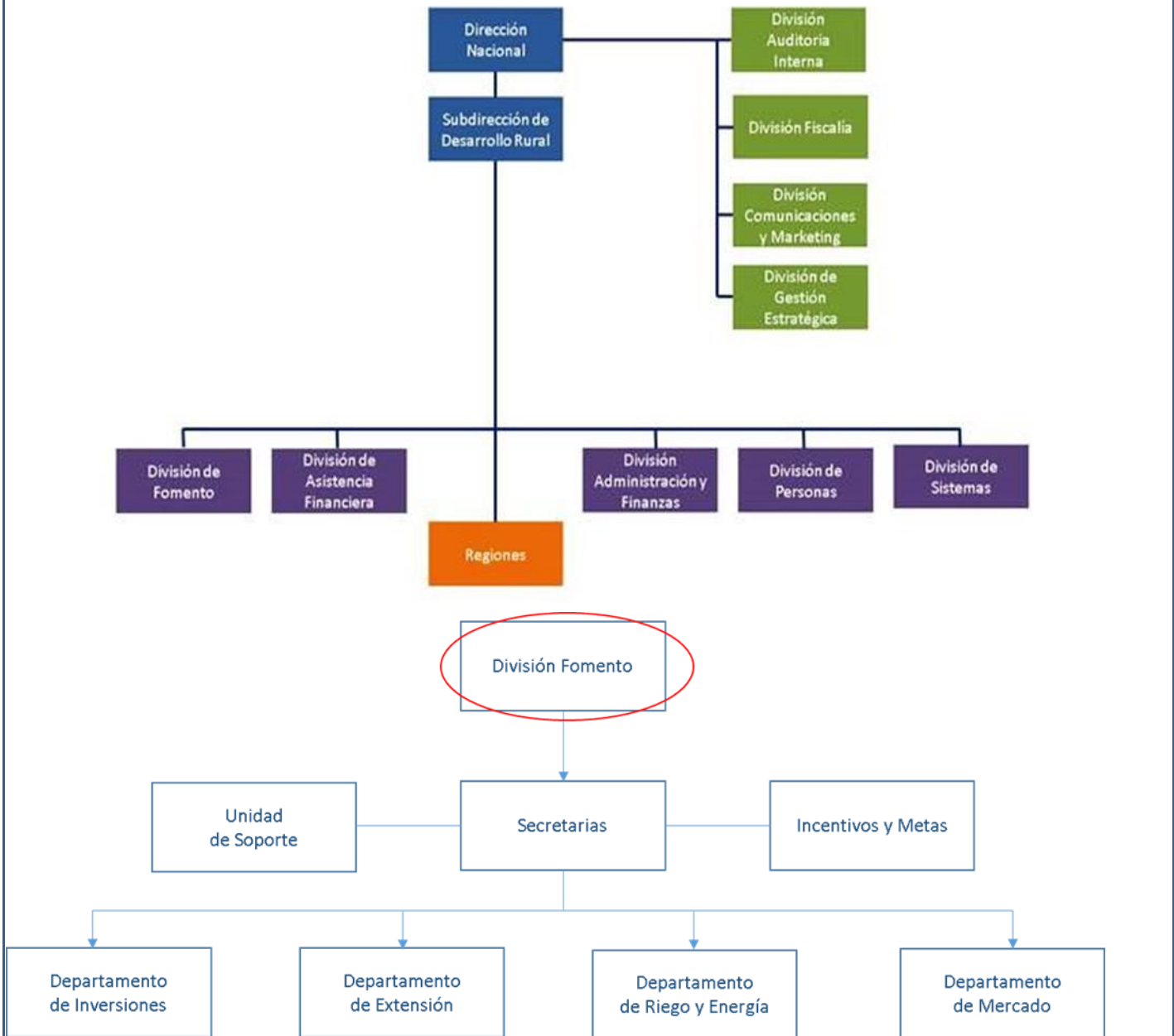
- Dirección y Subdirección Nacional: Asesora jurídicamente en el ejercicio de sus funciones y atribuciones y en la emisión de actos resoluciones y procedimientos.
- Directores Regionales: apoya técnicamente el rol de asesoría de abogados regionales.
- Jefaturas de División: asesora jurídicamente en el ejercicio de sus funciones y tareas a las Jefaturas de Divisiones.
- Comités de Trabajo: integra equipos de trabajo interdisciplinarios a los que sea convocado.
- Abogados Regionales: uniforma y emite directrices y orientaciones técnicas en materias de aplicación normativa.

Los principales clientes externos son:

- Usuarios, beneficiarios y sus organizaciones. Ante ellos debe representar los intereses jurídicos de la institución; apoyar y asesorar para una adecuada aplicación de instrumentos y servicios del Instituto de Desarrollo Agropecuario, INDAP.
- Ministerio de Agricultura y otros Servicios Públicos del Agro. Tiene que representar intereses jurídicos del Instituto de Desarrollo Agropecuario, e integrar equipos de trabajo al que sea convocado.
- Contraloría, Tribunales y otras entidades fiscalizadoras del Estado. Responder, en nombre del Director de INDAP, sus requerimientos y directrices.

3.4 ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA DIVISIÓN DE FOMENTO



Listado de cargos adscritos al Sistema

Los siguientes cargos del Instituto, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Nacional.
- Subdirector/a Desarrollo Rural.
- Jefe/a División Fiscalía.
- Jefe/a División Gestión y Desarrollo de las Personas.
- Jefe/a División Administración y Finanzas.
- Jefe/a División Asistencia Financiera.
- Jefe/a División Fomento.
- Jefe/a División Auditoría Interna.
- 16 Directores/a Regionales, de todas las regiones del país

### III. 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 fundamentalmente, 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 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, 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 2023, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

-Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación

El 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.