

SUBDIRECTOR/A NACIONAL TEMUCO
CORPORACIÓN NACIONAL DE DESARROLLO INDÍGENA
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de la Araucanía,
Temuco

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

El/la Subdirector/a Nacional de la CONADI, de acuerdo a la normativa y legislación vigente, le corresponde contribuir a proteger y promover los derechos de los pueblos indígenas; coordinar y ejecutar la acción del Estado en favor del desarrollo integral de las personas y comunidades indígenas, especialmente en lo económico, social y cultural, impulsando su participación en la vida nacional, a través de la coordinación intersectorial, el financiamiento de iniciativas de inversión y la prestación de servicios a usuarios y usuarias, orientando y ejecutando descentralizadamente la acción de la Corporación a favor de las personas, agrupaciones y comunidades indígenas dentro de su respectivo ámbito territorial.

Al asumir el cargo de Subdirector/a Nacional Temuco, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asumir la representación judicial o extrajudicial de la Corporación en el ámbito de su jurisdicción.
2. Designar y poner término a los servicios de los funcionarios de la Subdirección, Direcciones Regionales y Oficinas de Asuntos Indígenas que de él dependan, previa ratificación del Director Nacional, de conformidad al Estatuto Administrativo.
3. Someter al Consejo Nacional, por medio del Director, la aprobación de planes y programas de desarrollo indígena para su ejecución en el ámbito de la Subdirección.
4. Ejecutar los planes y programas aprobados por la Corporación en el ámbito de su jurisdicción, pudiendo, al efecto, suscribir todos los actos y contratos necesarios para su eficaz cumplimiento.
5. Proponer al Director Nacional el presupuesto anual para la Subdirección.
6. Representar a la Corporación, en materias de su competencia, ante las autoridades públicas en sus respectivas regiones.
7. Desempeñar las demás funciones que la Ley N°19.253 le encomiende.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24-08-2021

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Fernanda Vicuña

* 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

Nº Personas que dependen directamente del cargo	110 personas aproximadamente
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	100 personas aproximadamente (corresponde al número de personas que se desempeñan en las Direcciones Regionales de Cañete, Valdivia y Osorno de la CONADI)
Presupuesto que administra	\$ 30.187.753.000.- aproximadamente

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. Asegurar la inclusión de los aspectos pertinentes a las realidades socioculturales y productivas de los distintos pueblos en los programas económicos.	1.1. Ejecutar el concurso integral de predios adquiridos corrigiendo las debilidades encontradas durante su pilotaje. 1.2. Ejecutar los proyectos alineados a los objetivos productivos del territorio. 1.3. Ejecutar los proyectos de negocios financiados a emprendedores y microempresarios indígenas urbanos. 1.4. Ejecutar los programas destinadas a familias indígenas de riego y/o drenaje.
2. Cumplir el proceso de restitución de tierras indígenas, generando instrumentos de apoyo productivo en colaboración con otras instituciones relacionadas a la materia.	2.1. Consolidar como un proceso permanente la planificación predial previa a la compra, mejorando las debilidades encontradas durante el proceso de pilotaje. 2.2. Coordinar con otras instituciones gubernamentales la generación de un plan de trabajo que incluya focalización en las inversiones, que permita dar apoyo productivo y habitabilidad de los predios adquiridos por CONADI. 2.3. Promover y aplicar la digitalización de los procesos administrativos de restitución territorial, utilizando el sistema de gestión para tales efectos.
3. Promover más y mejores espacios de participación política, social y cultural de los pueblos indígenas, en virtud de las demandas mencionadas tanto en el Proceso Constituyente Indígena como en la Consulta Indígena del Anteproyecto de ley constitucional.	3.1. Implementar los programas de capacitación existentes en la corporación y financiar iniciativas públicas y/o privadas, para apoyar la generación de competencias políticas y sociales en liderazgos indígenas de diversas organizaciones

	<p>territoriales.</p> <p>3.2. Planificar y ejecutar la creación de institutos culturales indígenas mediante el apoyo financiero y técnico, a través del fondo de Cultura y Educación de la CONADI.</p> <p>3.3. Fortalecer espacios de autodeterminación definidos por los mismos pueblos mediante el apoyo técnico y/o financiero para la generación de actividades participativas y apalancamiento de recursos públicos y/o privados.</p>
<p>4. Fortalecer la política indígena urbana de acuerdo a los requerimientos del Consejo Nacional de CONADI.</p>	<p>4.1. Efectuar un diagnóstico basado en la información secundaria proporcionada por estudios sobre la política indígena Urbana realizado tanto por la Corporación como por otras instituciones.</p> <p>4.2. Generar espacios de discusión participativa para el diseño de una política urbana conforme a lo establecido en el Convenio 169.</p>
<p>5. Propender al desarrollo laboral de las personas a su cargo, mejorando y/o potenciando las competencias profesionales y promoviendo ambientes laborales saludables.</p>	<p>5.1. Asegurar el levantamiento de necesidades de capacitación de su equipo a cargo, en temáticas de su competencia.</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 **3º** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **31%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.208.000.-** 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) **\$3.585.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.452.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS 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.

Título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo N° 40, 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 relacionadas a la gestión o coordinación de programas o proyectos vinculados al ámbito del desarrollo social y/o económico, local o territorial en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en temáticas de organizaciones indígenas y pueblos originarios.

Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.

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
<p>C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA</p> <p>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.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandando recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.</p>
<p>C3. GESTIÓN DE REDES</p> <p>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.</p>
<p>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.</p>
<p>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</p> <p>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.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	445 funcionarios/as
Presupuesto Anual	\$ 112.460.459.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Corporación Nacional de Desarrollo indígena orienta su trabajo a los 10 pueblos indígenas reconocidos por la Ley N° 19.253, coordinando las políticas públicas de los pueblos indígenas que se originan en el Estado. Asimismo, genera programas que fomentan la inclusión y participación social, el respeto de sus derechos y su capacidad de propuesta, poder de decisión y responsabilidad.

Misión

Promover, coordinar y ejecutar la acción del Estado en favor del desarrollo integral de las personas y comunidades indígenas, especialmente en lo económico, social y cultural y de impulsar su participación en la vida nacional, a través de la coordinación intersectorial, el financiamiento de iniciativas de inversión y la prestación de servicios a usuarios y usuarias.

Objetivos Estratégicos

- Incrementar la participación de la población indígena en los procesos de formulación de políticas públicas, medidas legislativas y/o administrativas que les afecten directamente, a través de instancias de diálogo, consultas e información masiva, para fomentar una mejor institucionalidad y oferta pública.
- Incrementar el aprendizaje de las lenguas y las culturas originarias en niños y jóvenes indígenas, a través de la educación formal y la práctica de enseñanza tradicional, para fomentar la identidad de los pueblos indígenas.
- Reducir el déficit de activos productivos (tierras y aguas) en el mundo indígena rural, perfeccionando la política de tierras y aguas mediante la incorporación de instrumentos de apoyo a la formación de capital humano y emprendimiento productivo.
- Aumentar las oportunidades para el desarrollo integral de familias y organizaciones indígenas urbanas, mediante la implementación de instrumentos que mejoren el acceso al crédito y/o subsidios orientados, preferentemente, al desarrollo productivo, comercial y sociocultural.
- Aumentar las oportunidades para el desarrollo integral de familias, comunidades y organizaciones indígenas rurales, mediante la implementación de instrumentos y/o subsidios que fomenten la producción, acceso a mercados y cadenas de valor, como el desarrollo sociocultural y organizacional.
- Disminuir los tiempos de atención y trámite de la población indígena, a través de la mejora e innovación de procesos, productos y tecnología disponibles en los espacios de atención del servicio.

Productos Estratégicos.

- Registro y desarrollo de política indígena.
- Sistema de información de la realidad indígena, diseño de política pública y programas de desarrollo para los pueblos indígenas y sus territorios.

- Coordinación intersectorial y promoción de derechos de los pueblos originarios.
- Coordinación intersectorial, territorial y complementariedad para el accionar del Estado con pertinencia cultural, para promover los derechos y el patrimonio indígena.
- Programas, subsidios y servicios para comunidades, familias y personas de pueblos indígenas.
- Ejecución de programas, subsidios y financiamiento de iniciativas para Comunidades y familias de pueblos originarios rurales y urbanas.

Usuarios Estratégicos

Personas indígenas y sus organizaciones de los 10 pueblos reconocidas por la Ley N° 19.253.

- Aymara
- Atacameña
- Colla
- Quechua
- Changos
- Rapa-Nui
- Mapuche
- Yámana
- Kawashkar
- Diaguita

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Subdirector/a Nacional Temuco, se relacionará con:

Clientes Internos:

- Directores o Directoras Regionales
- Jefes de Oficinas de Asuntos Indígenas
- Consejeros y consejeras Nacional de la CONADI
- Asociación de Funcionarios
- Jefaturas de Departamentos

Clientes Externos:

- Ministerio de Desarrollo Social
- Intendencias y Gobernaciones Regionales
- Servicios Públicos Regionales
- Organizaciones, comunidades, familias y personas indígenas provenientes de ámbitos urbanos y rurales.
- Municipalidades.
- Organizaciones locales y de la sociedad civil, que tengan relación con la temática indígena.
- Personas indígenas y sus organizaciones de los 9 pueblos indígenas reconocidos por la Ley N° 19.253.

Otros actores claves:

- Parlamentarios
- Medios de comunicación
- Gremios

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos que se relacionan directamente con el Subdirector/a Nacional Temuco son los siguientes:

- Director Nacional CONADI
- Fiscal Nacional
- Director/a Regional
- Jefes de Oficinas de Asuntos Indígenas
- Jefe de Gabinete Director Nacional
- Encargados de Unidades y Jefes de Departamentos de la Dirección Nacional de CONADI
- Encargado Unidad de Tierras y Aguas
- Encargado Unidad de Desarrollo
- Encargado Unidad de Cultura y Educación
- Coordinador de Programas y Planificación
- Encargado OIRS
- Encargado Unidad de Gobierno Transparente
- Encargado/a Registro Público de Tierras Indígenas
- Encargado Unidad de Administración y Finanzas
- Encargado Unidad Jurídica.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE 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, 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° 21.289, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2021, 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 2022, 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.