

**DIRECTOR/A NACIONAL DE ARQUITECTURA  
DIRECCIÓN DE ARQUITECTURA  
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS  
I NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

El/La Director/a Nacional de Arquitectura le corresponderá liderar y gestionar de forma eficiente la provisión y conservación de la edificación pública requerida por el Ministerio o por mandato de otras instituciones del Estado, para contribuir a desarrollar eficiente y oportunamente las obras de infraestructura, favoreciendo la calidad de vida de la población y el desarrollo nacional y regional.

Al asumir el cargo de Director/a Nacional de Arquitectura le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Incorporar los lineamientos estratégicos ministeriales, definidos y formalizados en los instrumentos de planificación, en la ejecución de los estudios, proyectos y/u obras de edificación pública, obras de arte, o puestas en valor del patrimonio.
2. Desarrollar, directamente o por mandato, los proyectos de obras de edificación pública, de obras de arte y de edificación pública patrimonial, pertinencia, alcance y profundidad de los distintos atributos de la edificación pública nacional y proponer las normas técnicas de diseño de obras de edificación pública.
3. Gestionar los proyectos propios y de instituciones mandantes de manera oportuna, eficiente y eficaz, conforme a criterios de calidad establecidos, en el marco de una eficaz coordinación interministerial. Convocar, planificar y ejecutar las iniciativas del Programa de Obras y Artes establecido a nivel gubernamental, e incorporar obras artísticas en la obra pública que provee el Ministerio a lo largo del país. Garantizar la transparencia, cobertura y calidad en la edificación pública.
4. Articular redes entre el ámbito público y privado con el fin de lograr mayor eficiencia y colaboración en el logro de los objetivos de la Dirección de Arquitectura.
5. Gestionar a las personas que forman parte de la Dirección a través de mecanismos que permitan atraer, mantener y retener a profesionales con un alto desarrollo de competencias técnicas y personales.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	22
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	368
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$230.382.831

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-07-2022

**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**.

<b>DESAFÍOS DEL CARGO</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO</b>
1. Liderar de manera eficiente la gestión de la cartera de proyectos de la Dirección de Arquitectura para la implementación de las políticas públicas en el ámbito de la edificación pública.	1.1 Implementar una metodología de gestión de proyectos a nivel nacional, orientada al fortalecimiento de las Direcciones Regionales como unidades operativas vinculadas a la institucionalidad de la región. 1.2 Implementar una metodología para el desarrollo de las consultorías de diseño a nivel nacional, con enfoque participativo y sustentable. 1.3 Liderar un sistema de gestión de calidad a nivel regional como en el nivel central. 1.4 Desarrollar un plan de conservación de infraestructura a nivel nacional.
2. Posicionar a la Dirección de Arquitectura como referente técnico, a fin de ampliar su cartera de proyectos mandatados.	2.1 Desarrollar un plan comunicacional dirigido a los clientes estratégicos tanto internos (otras direcciones del MOP) como externos (otras entidades públicas). 2.2 Liderar la estrategia de captación de nuevos proyectos mandatados.
3. Promover un ambiente laboral que facilite el logro de los objetivos institucionales.	3.1 Liderar la implementación de las políticas ministeriales de gestión de personas en la Dirección de Arquitectura.
4. Liderar una política de gestión institucional con enfoque de género que permita transversalizar esta temática, tanto a nivel interno (intra-institución) como externo (usuarios/as y entrega de servicios a la ciudadanía).	4.1 Realizar un diagnóstico y evaluación de la situación actual, en relación a los usuarios/as externos/as de la institución. 4.2 Realizar un diagnóstico y evaluación de la situación actual en materia de gestión y desarrollo de personas. 4.3 Diseñar y proponer un modelo de

	gestión institucional con perspectiva de género y derechos fundamentales, que permita fortalecer la gestión institucional interna y la entrega de servicios a la ciudadanía
--	---

#### 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 **80%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.313.000.-** 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) **\$5.452.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$8.034.000.-**

## 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.

1.- Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de cinco años;

O

2.- Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, más grado académico de Magíster o superior y experiencia profesional mínima de 5 años.

F

Fuente: Artículo Único del DFL N° 277 de 10 de noviembre de 2009 del Ministerio de Obras Públicas.

\*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.

## 2.2 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 de proyectos arquitectónicos y administración de carteras de proyectos arquitectónicos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en supervisión de contratos de construcción y/o gestión de proyectos patrimoniales.

Es altamente deseable poseer al menos 5 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura 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.

**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.

<b>COMPETENCIAS</b>
<p><b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b></p> <p>Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos 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><b>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b></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><b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b></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>
<p><b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b></p> <p>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.</p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	368
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$230.382.831

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### **Misión del Servicio**

En el ámbito de las políticas de Estado, provee y conserva Edificación Pública y Obras de Arte, restaura y promueve la protección del Patrimonio Arquitectónico de la nación, contribuyendo a la equidad en el desarrollo social, cultural y calidad de vida de las personas, a través de acciones realizadas por el MOP o por mandato de otras instituciones.

##### **Objetivos Estratégicos institucionales**

1. Aportar al desarrollo humano, social y cultural en comunidades y ciudades, mejorando la equidad y calidad de vida de las personas a través de la provisión de la Edificación Pública, del Arte y la puesta en valor del patrimonio arquitectónico y urbano de calidad y conservando la identidad de las distintas zonas geográficas del país.
2. Contribuir y promover la gestión eficiente de obras con visión de largo plazo además en el resguardo del medioambiental, para el beneficio de las personas a través de la provisión de servicios de Edificación Pública incorporando la participación ciudadana.
3. Propender a alcanzar altos estándares de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos públicos asociados a la ejecución de obras de Edificación Pública, el Arte y la puesta en valor del Patrimonio Arquitectónico y Urbano a través de una planificación y ejecución del desarrollo de la misma, y de la generación e implementación de instrumentos, procedimientos y estándares de Edificación Pública.

##### **COBERTURA TERRITORIAL**

La Dirección de Arquitectura del Ministerio de Obras Públicas dentro de su estructura orgánica presenta Divisiones y Departamentos en el nivel central y Direcciones Regionales en todas las ciudades capitales de regiones, abarcando de este modo todo el territorio nacional a través de sus 16 Direcciones Regionales.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

#### Clientes Internos

El/La Director/a Nacional de Arquitectura se relaciona internamente con el/La Director/a General de Obras Públicas, Subsecretario/a y Ministro/a, para informar respecto del avance de los objetivos planteados. Además debe coordinar con las autoridades del MOP todas las gestiones asociadas a la realización de los distintos proyectos de inversión cuando requieran de aprobaciones especiales.

A nivel regional, se relaciona con SEREMIS y Directores Regionales, tanto para conocer las directrices que deben orientar el quehacer de la Dirección como para la aprobación de instancias administrativas vinculadas con los contratos de obras entre otras.

Además se relaciona directamente con:

**Servicios del Ministerio de Obras Públicas:** Se relaciona directamente a través de sus Directores para brindar apoyo en materia de proyectos de edificación pública, y coordina con ellos las gestiones de los trabajos conjuntos que deben realizar.

#### **Funcionarios/as de la Dirección de Arquitectura:**

Se relaciona para entregar lineamientos, objetivos de la Dirección. Evalúa y retroalimenta a las distintas unidades y personas. También recibe información respecto de los distintos temas y situaciones que afectan a los funcionarios.

La Dirección tiene dos asociaciones gremiales, ANFUDA y ANFADA, que agrupan la mayor cantidad de funcionarios, sin embargo también existen otras, de carácter transversal, con representación en el Servicio.

#### Clientes Externos

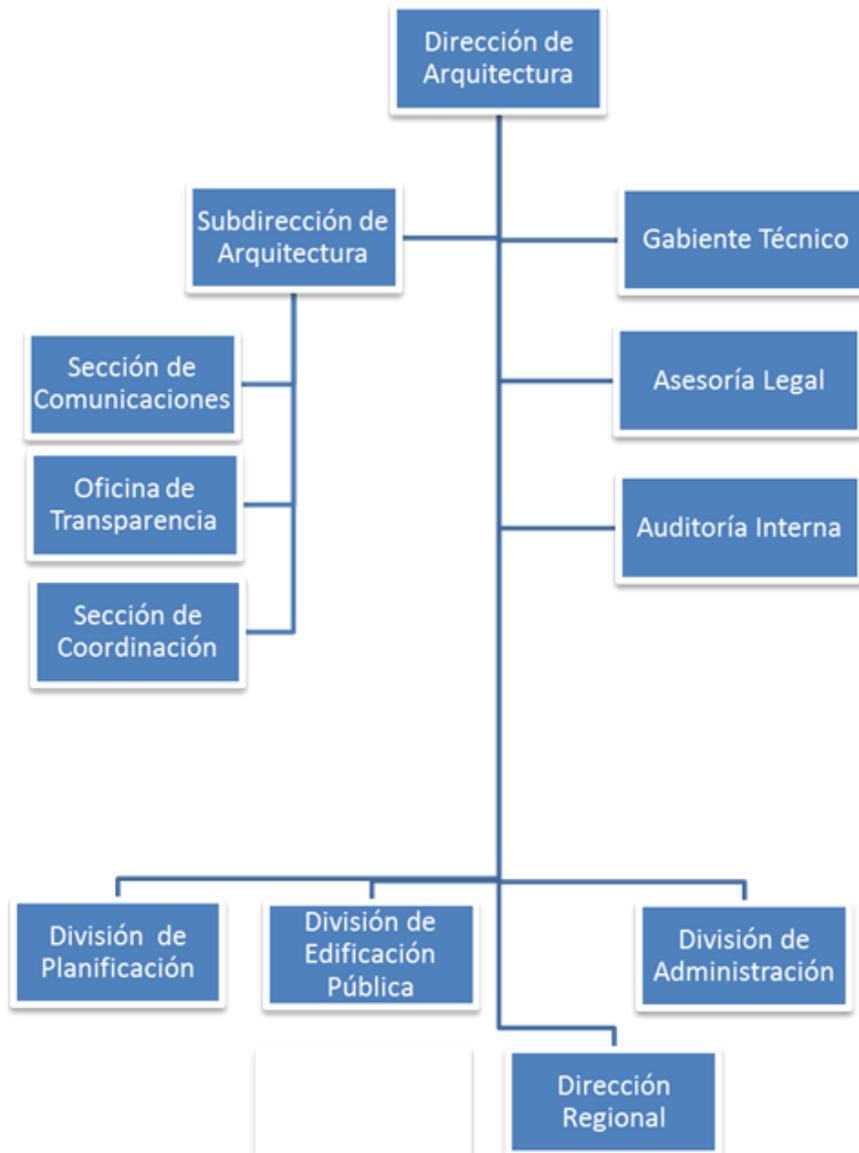
El/La Director/a Nacional de Arquitectura tiene como principales clientes externos a sus usuarios, entre los que se encuentran:

- **Ciudadanía:** Es la beneficiada por los efectos de la construcción de la infraestructura de edificación pública, tales como las que se ejecutan en los sectores de Educación, Justicia, Salud, Deportes y Recreación y el sector patrimonial y cultural, entre otros, vinculando ellos en los procesos de desarrollo de los proyectos de inversión en sus distintas etapas, a través de los mandantes cuando corresponda, a objeto de poder entregar a los usuarios finales un producto que cumpla con los requisitos de uso de forma eficiente. Usuarios y usuarias de la Infraestructura de Edificación Pública, que utilizan obras tales como Internados, Liceos, Escuelas, Estadios, Recintos Policiales, Oficina del Registro Civil, Médico Legal, Hospitales, Recintos del Servicio Nacional de Menores SENAME y Cárceles, Edificios Patrimoniales y de uso Cultural, entre otros.
- **Comunidades organizadas:** Se preocupa de coordinar, junto con el mandante, a través del desarrollo de los proyectos de inversión, la participación ciudadana.
- **Organismos y Empresas del Estado** (municipios, gobiernos regionales, ministerios, universidades del consejo de rectores, Consejo de Monumentos Nacionales, Comisión Nemesio Antúnez): se preocupa de brindar a los clientes que requieren de infraestructura pública, toda la gestión asociada a la contratación y administración de los contratos de los proyectos de inversión en sus distintas etapas, haciéndolos partícipes de su desarrollo y procurando entregar al cliente edificación que cumpla

con los objetivos entregados por estos.

- **Organismos Internacionales** (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO): se relaciona para poder entregar a dichos organismos información que pueda ser requerida en materia de edificación pública. Además puede requerir apoyo de estas instituciones en convenios de colaboración que sirvan para poder prestar apoyo técnico mutuo en estas materias

### 3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos de la Dirección de Arquitectura del Ministerio de Obras Públicas pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

#### I Nivel

- Directora Nacional

#### II Nivel

- Subdirector/a de Arquitectura
- Jefe/a División Planificación y Coordinación
- Jefe/a Edificación Pública
- Jefe/a División Administración

## 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 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 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.