

**JEFE O JEFA DIVISIÓN TÉCNICA<sup>1</sup>**  
**PARQUE METROPOLITANO DE SANTIAGO**  
**MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Jefe o Jefa de la División Técnica le corresponderá proponer, gestionar, administrar y supervisar los procesos referentes a estudios, proyectos, obras de mantenimiento, conservación y construcción de infraestructura que se realicen en el Parque Metropolitano de Santiago y otras zonas que dependan de éste.

Al asumir el cargo de Jefe o Jefa de División Técnica le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir y supervisar a su equipo de trabajo para el óptimo funcionamiento de los procesos de la división, creando estrategias, planes y criterios comunes en lo relativo a su ámbito de responsabilidad y competencia, respondiendo a los requerimientos y necesidades propias del Servicio.
2. Prestar asesoría técnica a la Dirección del Servicio en todas las materias que se le requiera, especialmente en las relativas a planes, programas, proyectos y obras de infraestructura.
3. Proponer, gestionar, coordinar y supervisar los estudios, proyectos, obras de construcción, reparación, entre otras, focalizadas principalmente en el desarrollo y mantenimiento de los edificios, recintos e instalaciones del Servicio.
4. Monitorear, coordinar y participar en los procesos que conforman los proyectos y estudios de inversión del Parque Metropolitano de Santiago, que le competen a su división.
5. Elaborar y diseñar permanentemente propuestas de mejora continua, que fortalezcan y contribuyan al desarrollo de la división.
6. Seguir la política de seguridad de la información del servicio.
7. Formular, planificar, analizar y ejecutar el presupuesto de las iniciativas de inversión y conservación del Parque Metropolitano de Santiago.
8. Velar por la correcta ejecución de obras de inversión e investigación de manera eficiente, en un marco de seguridad y apegada a las normas vigentes.

<sup>1</sup>Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 31-10-2023

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Eliana Arntz

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	6
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	22
<b>Presupuesto que administra</b>	\$3.157.504.000

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>**

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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1.- Proponer un plan estratégico de inversiones y conservaciones que permita la optimización y/o mantención de la infraestructura del Parque Metropolitano de Santiago.	1.1 Incorporar en el plan como pilares fundamentales, la innovación, sustentabilidad y el enfoque al visitante. 1.2 Incorporar la participación ciudadana y funcionaria en la propuesta de inversiones para el Parque Metropolitano de Santiago. 1.3 Considerar la asesoría de expertos nacionales y extranjeros para la elaboración del plan de inversiones, considerando también, la perspectiva de género para el desarrollo de proyectos a interior de PARQUEMET.
2.- Diseñar y Ejecutar la renovación del Zoológico Nacional con el objeto de modernizarlo acorde a estándares internacionales.	2.1 Velar por las condiciones óptimas de infraestructura que permitan mejorar el bienestar animal, así como la mejor experiencia y educación del visitante. 2.2 Mantener una coordinación continua con la División Zoológico de PARQUEMET, tanto para la ejecución de las obras, como para el diseño de las siguientes etapas. 2.3 Considerar la asesoría de expertos nacionales y extranjeros para la elaboración del diseño y ejecución de la renovación.

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

<p>3.- Velar por la mantención de la infraestructura del Parque Metropolitano de Santiago para contribuir a la satisfacción de los visitantes.</p>	<p>3.1 Incorporar la participación ciudadana en coordinación con la unidad de Comunicaciones, Marketing y SIAC.</p> <p>3.2 Garantizar la óptima calidad en la construcción, mantención y conservación de la infraestructura del Parque Metropolitano de Santiago.</p> <p>3.3 Asesorar, colaborar y supervisar la ejecución, mantención y conservación de infraestructura en la red de Parques Urbanos administrada por este Servicio.</p>
<p>4.- Liderar al equipo de trabajo a su cargo, resguardando un ambiente de trabajo que favorezca el logro de los objetivos y metas de la División, potenciando los valores institucionales y las capacidades individuales y colectivas.</p>	<p>4.1 Liderar una mesa de trabajo de infraestructura con la Asociación Gremial del Parque Metropolitano de Santiago para mejorar las instalaciones de los funcionarios y funcionarias de PARQUEMET.</p> <p>4.2 Mantener actualizado el plan maestro de infraestructura en coordinación con el Ministerio de Vivienda y Urbanismo.</p> <p>4.3 Contemplar la participación permanente de los funcionarios que trabajan en las áreas laborales a construir, mantener o mejorar; procurando asegurar el mejor estándar de calidad y un ambiente laboral higiénico y seguro.</p> <p>4.4 Elaborar un plan anual de mejoramiento de áreas laborales en coordinación con la Sección de Prevención de Riesgos del Departamento Gestión y Desarrollo de Personas y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, considerando una perspectiva de género<sup>3</sup> a las soluciones brindadas.</p>

<sup>3</sup> **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

## 1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir la o el Alto Directivo Pública, 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 **30%**. Incluye la asignación de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.349.000.-** para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.642.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.761.000.-**

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 <sup>4</sup>

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

Estar en posesión del título profesional de Arquitecto o Ingeniero Civil, 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 16°, de la Ley N° 19.179 e inciso final del artículo 40° 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 o candidatas que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias de diseño, construcción, mantención y gestión de proyectos de infraestructura, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en compras públicas, evaluación social de proyectos y/o administración de contratos\*\*.

**\*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.**

<sup>4</sup> 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/la mismo/a candidato/a**. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

**2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

<b>VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES</b>
<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b>                      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.</p>
<p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b>                      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.</p>
<p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b>                      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.</p>

**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>                      Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.</p>
<p><b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      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.</p>
<p><b>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                      Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.</p>
<p><b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b>                      Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.</p>
<p><b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b>                      Capacidad para promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos. Implica la identificación de oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización.</p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>413</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>\$35.866.325.000</b>

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### Contexto:

El Parque Metropolitano de Santiago es un Servicio Público de la Administración Central del Estado, dependiente del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, con personalidad jurídica de derecho público. Posee patrimonio propio, sin embargo, el inmueble en el cual está emplazado pertenece en dominio al SERVIU Metropolitano; la administración de éste ha sido delegada en el Director/a del Parque Metropolitano de Santiago, como asimismo, la representación legal judicial y extrajudicial del Servicio.

##### Definiciones Estratégicas:

El Parque Metropolitano de Santiago es un organismo que colabora a mejorar la integración social y territorial, a través de inversiones urbanas que se insertan armónicamente en ciudades y barrios para promover la equidad en el territorio. La Red de Parques del PMS ofrece infraestructura y bienes públicos que colaboran a afianzar el enfoque de derechos humanos, con proyectos que promueven la accesibilidad universal, la inclusión y la sustentabilidad, por medio de áreas verdes que mejoran el ecosistema y la calidad de vida de las familias.

Los ejes orientadores de nuestro trabajo son:

- **Perspectiva de género y enfoque de derechos humanos:** La gestión urbana debe integrar distintas situaciones particulares de interés social, con infraestructura adaptada a necesidades diversas y crecientes.
- **Participación ciudadana:** Se deben emprender acciones para fortalecer el rol comunitario e integrar las necesidades de las familias a las distintas iniciativas ministeriales. Es relevante potenciar la capacidad de los individuos como sujetos de derecho activo en la búsqueda de soluciones.
- **Gestión sustentable:** Los proyectos e iniciativas se insertan en un contexto armónico con el medioambiente, con sistemas de construcción que fomenten el ahorro energético, preserven los recursos hídricos y disminuyan las emisiones de carbono.
- **Descentralización:** La gestión institucional debe considerar la realidad geográfica y cultural de los distintos territorios, fomentando el desarrollo local y la autonomía para gestionar proyectos que aporten al bienestar de sus habitantes.

**Cartera de Proyectos 2022**

Servicio	Línea de Inversión	Nº Proyectos	Ley de Presupuestos M\$
PMS	Inversión PMS	12	\$16.170.285
	Conservación PMS	24	\$ 7.750.807
<b>TOTAL</b>		<b>36</b>	<b>\$23.921.092</b>

**3.3  
USUARIOS Y  
USUARIAS INTERNOS  
Y EXTERNOS**

**Clientes Internos:**

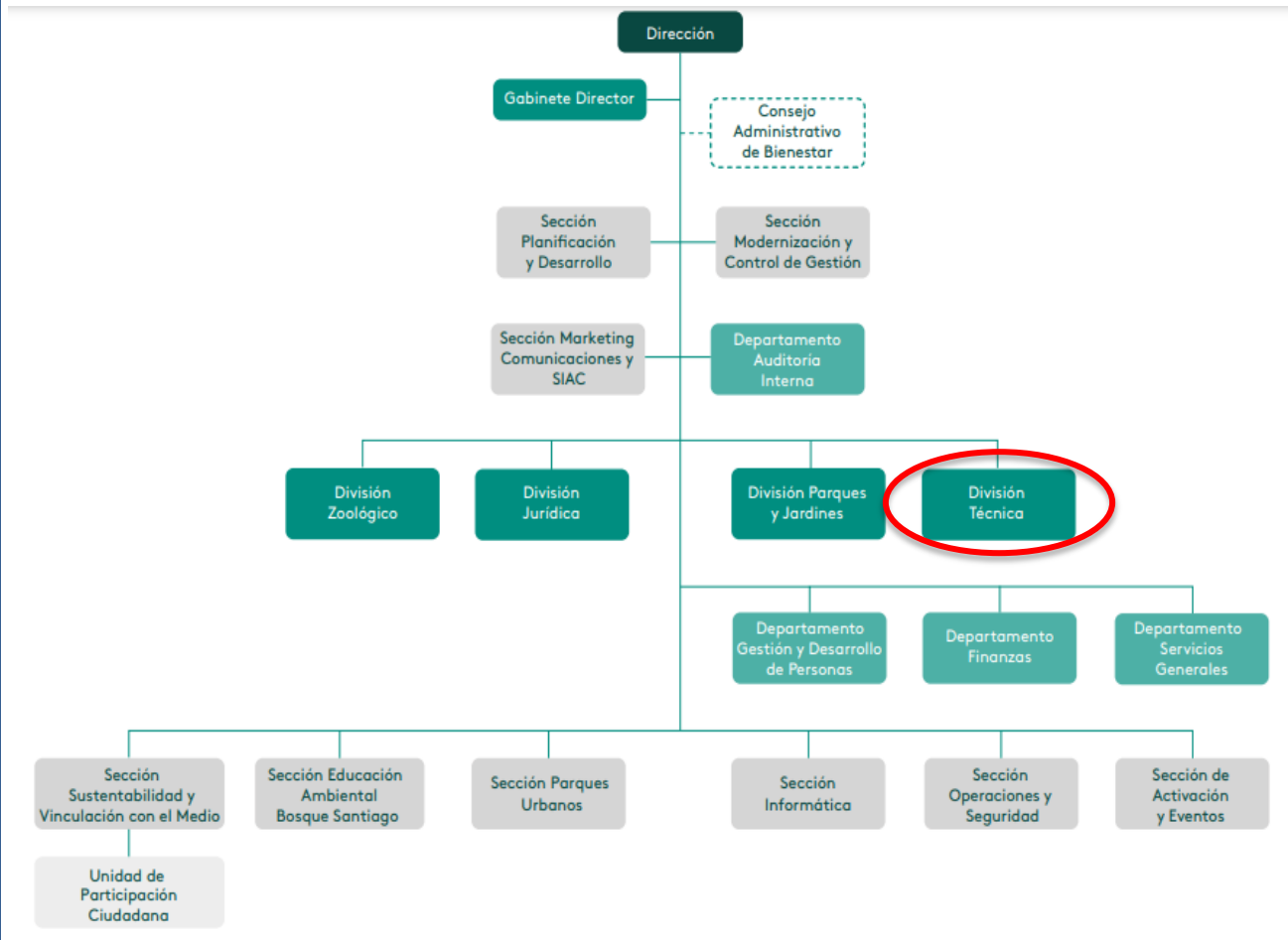
Director/a del Servicio, las jefaturas de división, de departamentos, de unidades, todo el personal de la División Técnica, la Asociación de Funcionarios del Parque Metropolitano de Santiago y, en general, el funcionariado del Servicio.

**Clientes Externos:**

- Personas usuarias del Parque Metropolitano de Santiago.
- Agrupaciones: scout, agrupaciones deportivas, organizaciones benéficas, personas adultas mayores, personas con discapacidad, junta de vecinos, y otras organizaciones sociales en general.
- Los distintos actores públicos y privados involucrados en la gestión de la División Técnica en el Servicio: Ministerio de Vivienda y Urbanismo, Ministerio de Obras Públicas, Gobierno Regional Metropolitano, Municipalidades, entre otros; previamente autorizados por el Director/o de Servicio.

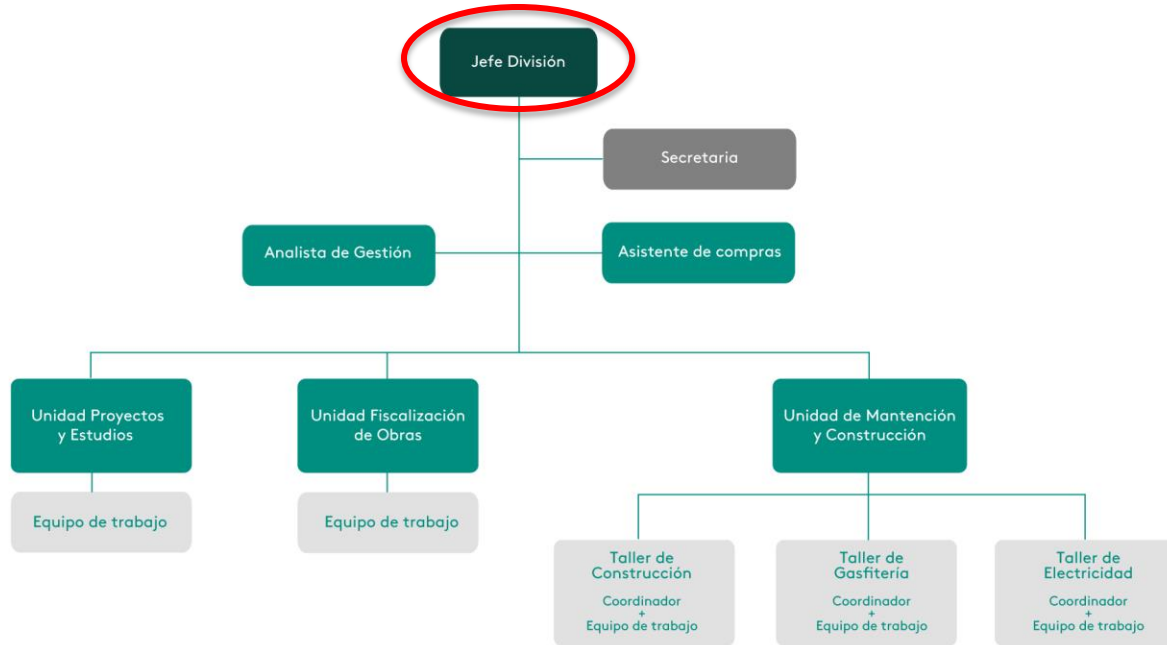
### 3.4 ORGANIGRAMA

#### Organigrama del Servicio.





## Organigrama División Técnica Parquemet 2023



Los siguientes cargos del Parque Metropolitano de Santiago, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director o Directora Parque Metropolitano de Santiago.
- Jefe o Jefa División Jurídica.
- Jefe o Jefa División Técnica.
- Jefe o Jefa División Parques Jardines.
- Jefe o Jefa División Zoológico.

## 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 o candidata que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos/as 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/a 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 o interesada 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 o directiva designada renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro u otra 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 y funcionarias 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 y directivas públicas, 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 y funcionarias.

- 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 y funcionarias 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/as o consejeros/as, 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/a o consejero/a no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, las y 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 1º, de la Ley N° 19.863

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

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

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

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

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

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

El/la alto/a 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/as altos/as 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/as altos/as 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/as 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/as 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/la 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/as 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.