

**VICEPRESIDENTE/A EJECUTIVO/A
COMISIÓN CHILENA DEL COBRE – COCHILCO
MINISTERIO DE MINERÍA
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES
DEL CARGO**

Al Vicepresidente/a Ejecutivo/a de la Comisión Chilena del Cobre, le corresponde liderar un proceso de modernización institucional a través de un análisis y perfeccionamiento normativo, reglamentario y de procesos administrativos internos para el cumplimiento de las funciones que hoy son entregadas por la normativa vigente, fortaleciendo sus obligaciones de fiscalización de políticas, estrategias y acciones, de las empresas mineras del estado, cumpliendo su rol de órgano técnico asesor del Estado a través del Ministro/Ministra de Minería.

Al asumir el cargo de Vicepresidente/a Ejecutivo/a de la Comisión Chilena del Cobre, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Gobierno, a través del Ministerio de Minería, en materias de diseño y evaluación de Políticas Públicas que impulsen y fortalezcan el desarrollo en ámbitos de sostenibilidad, Inclusividad, innovación e infraestructura para la minería chilena.
2. Validar con el Ministerio de Minería, la elaboración y/o aplicación de las normas y procedimientos para llevar adelante la fiscalización de las operaciones de las empresas mineras estatales, resguardando la transparencia, eficiencia y probidad, así como el adecuado uso de sus recursos.
3. Cumplir de manera efectiva y eficiente con las funciones establecidas Decreto Ley N° 1.349, de 1976, que crea la Comisión Chilena del Cobre, como así mismo deberá velar por el funcionamiento efectivo de los componentes del Sistema de Gestión de la Calidad de COCHILCO, así como responder como jefe superior de la administración por la interacción eficiente de los procesos Internos de Cochilco (Estratégicos, Mejora continua, Negocios, Fiscalización de inversión extranjera, soporte institucional).
4. Fomentar el trabajo integrado de la institucionalidad minera nacional, participando activamente del proceso liderado por el Ministerio de Minería.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	9
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	89
Presupuesto que administra	\$ 5.143.077.000.-

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-07-2022

* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

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
<p>1. Liderar la modernización institucional, a través de la mejora de la gestión de procesos y de personas, la articulación con los territorios y con las entidades públicas y/o privadas que permitan maximizar la misión institucional y los desafíos de la industria del cobre en materias de sostenibilidad, Inclusividad, innovación e infraestructura para la minería chilena.</p>	<p>1.1 Desarrollar e implementar una Estratégica Institucional que mejore la utilización de los recursos para el adecuado cumplimiento de sus funciones definidas en el Decreto Ley N° 1.349, de 1976, que crea la Comisión Chilena del Cobre.</p> <p>1.2 Diseñar e implementar un plan estratégico de gestión de personas que considere enfoque género; cumpliendo con las normas de Aplicación General en Gestión y Desarrollo de Personas que imparte el Servicio Civil.</p> <p>1.3 Diseñar e implementar un plan estratégico de gestión y vinculación con los territorios, con agentes públicos y privados, que incorpore los desafíos de la industria del cobre en materias de sostenibilidad, Inclusividad, innovación e infraestructura para la minería chilena.</p>
<p>2. Fortalecer las funciones de la Comisión para potenciar el rol fiscalizador en las empresas mineras del Estado integrando una fiscalización activa que contribuya al desarrollo de las empresas y a la toma de decisiones de largo plazo.</p>	<p>2.1 Generar y optimizar los recursos y procedimientos que aseguren la fiscalización oportuna en las empresas mineras del Estado.</p> <p>2.2 Desarrollar, implementar y evaluar acciones para fortalecer la fiscalización de las empresas mineras del Estado, las exportaciones del cobre y sus subproductos, y la inversión extranjera en el sector.</p> <p>2.3 Establecer procesos que permitan la entrega activa de información a las empresas del Estado y a la vez permita la validación previa con el Ministerio para la toma de decisiones estratégicas.</p>
<p>3. Asesorar al Ministerio de Minería en la elaboración, implementación y evaluación de políticas, estrategias y acciones que contribuyan al desarrollo sustentable del sector minero nacional y a fortalecer el aporte de éste al resto de la economía.</p>	<p>3.1 Presentar y validar con el Ministerio de Minería un plan de trabajo para la elaboración de las políticas públicas del sector, que considere estudios y diagnósticos oportunos de los principales ámbitos que influyen en su desarrollo; así como proponer la actualización del marco normativo a través de generar modificaciones e iniciativas de ley aplicables al sector minero.</p> <p>3.2 Generar estudios y elaborar informes estadísticos relativos a temas atinentes al desarrollo sustentable y sostenible del sector minero, que permita dar mayor transparencia al mercado y facilite la toma de decisiones informada de los actores públicos y privados.</p> <p>3.3 Facilitar los recursos de la Comisión para el diseño y ejecución anual de la caracterización y seguimiento de datos de la pequeña minería.</p> <p>3.4 Procurar a través de la Dirección de Estudios y Políticas Públicas de la Comisión el mantener</p>

	una coordinación permanente de trabajo con la Subsecretaría de Minería.
4. Reforzar las funciones de la Comisión en el ámbito de la evaluación de las inversiones de las empresas mineras del Estado	<p>4.1 Mejorar y definir los mecanismos y herramientas de evaluación de los proyectos de inversión de Codelco y ENAMI.</p> <p>4.2 Generar informes sobre temas de inversión, resultados de gestión, análisis de costos, presupuestos y proyecciones financieras de Codelco en el mercado del cobre y subproductos, incluyendo el rol de fomento de ENAMI, entre otros., manteniendo informado oportunamente al Ministerio de Minería en estas materias.</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 **nivel I** de la Escala de Sueldos de la Comisión Chilena del Cobre, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **16%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial, asciende a **\$7.252.000.-** 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) **\$6.159.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$9.439.000.-

La asignación de modernización constituye una bonificación que considera un 15% de componente base y hasta un 7,6% por desempeño institucional (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

Se debe considerar que la concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrá significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).

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.

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: 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 que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión, administración y/o desarrollo de organizaciones del sector minero, en particular en desarrollo económico sostenible tales como medio ambiente, desarrollo económico y/o desarrollo social, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en manejo de presupuesto, auditoría y/o finanzas.

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura, en las materias del perfil del cargo.

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. VISIÓN ESTRATÉGICA</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>C2. GESTIÓN Y LOGRO</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>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. 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>
<p>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</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

Dotación Total (planta y contrata)	98
Presupuesto Anual	\$ 5.052.889.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Comisión Chilena del Cobre, COCHILCO, es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio creado en el año 1976. Su gestión institucional está sometida a la supervigilancia de la Presidencia de la República, con quien se relaciona por intermedio del Ministro/a de Minería.

Cochilco es administrada por un **Consejo** que está integrado por Ministra/o de Minería y Presidenta/e del Consejo, Ministro/a de Hacienda, Representante S.E. Presidente de la República (2), Representante Banco Central (2).

Misión Institucional

"Asesorar al Gobierno en la elaboración, implementación y evaluación de políticas, estrategias y acciones que contribuyan al desarrollo sustentable del sector minero nacional y a fortalecer el aporte de éste al resto de la economía. Asimismo, resguardar los intereses del Estado en sus empresas mineras, fiscalizando y evaluando su gestión e inversiones"

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Contribuir al diseño, implementación y monitoreo de políticas públicas orientadas al desarrollo sustentable de la minería en Chile y a consolidar su aporte al país, mediante la elaboración de estudios, informes, iniciativas de ley y la participación en actividades nacionales e internacionales.
2. Generar estadísticas, información y análisis, de carácter público, oportuno y confiable, que contribuya a la transparencia de los mercados mineros relevantes, facilite la toma de decisiones de manera informada de los actores, públicos y privados, y dé cumplimiento a requisitos legales.
3. Resguardar los intereses del Estado en sus empresas mineras, informando a los ejecutivos máximos de éstas los resultados de la fiscalización y evaluación que realiza, de la gestión e inversiones de las empresas, y asesorando a los ministerios de Minería y Hacienda en la elaboración y seguimiento de los presupuestos de estas empresas.
4. Resguardar los intereses del Estado en materias regulatorias sobre el sector minero, tales como la fiscalización de contratos de exportación de cobre y de inversión extranjera en minería, entre otros, asesorando a los ministerios y entidades públicas atingentes.

Productos Estratégicos Institucionales

1. **Estudios:** Investigación y análisis con implicancia en el sector minero que por su importancia estratégica requieren profundización y conocimiento acabado.
2. **Informes estadísticos:** Información estadística, análisis periódicos de la industria minera que aportan al diseño e implementación de políticas públicas atingentes y/o entrega de información que facilite la toma de decisiones de manera

informada de los actores, públicos y privados. Asesorar técnicamente al Servicio de Impuestos Internos en la determinación del impuesto específico a la actividad minera.

3. Participación **Actividades, nacionales e internacionales, relevantes para el desarrollo sustentable del sector minero:** Participación en actividades relevantes para el desarrollo sustentable del sector minero en el rol de coordinadores, expositores o representantes de los intereses del Estado.

4. **Evaluación de inversiones y gestión de las empresas mineras del Estado:** Evaluación de los proyectos de inversión de Codelco y Enami en conjunto con el Ministerio de Desarrollo Social y de la evaluación de la gestión de estas empresas. Comprende, además, la verificación del cumplimiento de los requisitos legales establecidos en la Ley 19.137, para los traspasos o asociación con terceros de las pertenencias mineras de Codelco.

5. **Fiscalización de las empresas mineras del Estado:** Realización de auditorías integrales a las Empresas Mineras del Estado -Codelco y Enami- buscando velar por la disposición de los recursos de las empresas en forma eficiente, transparente y con apego a la normativa vigente.

6. **Fiscalización de exportaciones del cobre y sus subproductos:** Revisión y control del registro y condiciones comerciales de los contratos de exportación de cobre y sus subproductos a objeto de velar que éstos se encuentren acorde al mercado.

7. **Fiscalización de inversión extranjera:** Realización de fiscalización al cumplimiento de los contratos de Inversión Extranjera en minería amparados en el DL 600, de acuerdo a lo suscrito en los mismos entre el inversionista y el Estado de Chile.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos

El/La Vicepresidente/a Ejecutivo/a se relaciona principalmente con las autoridades del Ministerio de Minería, tanto Ministro como Subsecretario de Minería.

Por otro lado, se vincula al interior de COCHILCO directamente con cada uno de sus Director y el Secretario General. Igualmente, mantiene relación con los/as Jefes/as de las Unidades de Planificación y Control De Gestión, Auditoría Interna, Asuntos Internacionales, Comunicaciones y Participación Ciudadana.

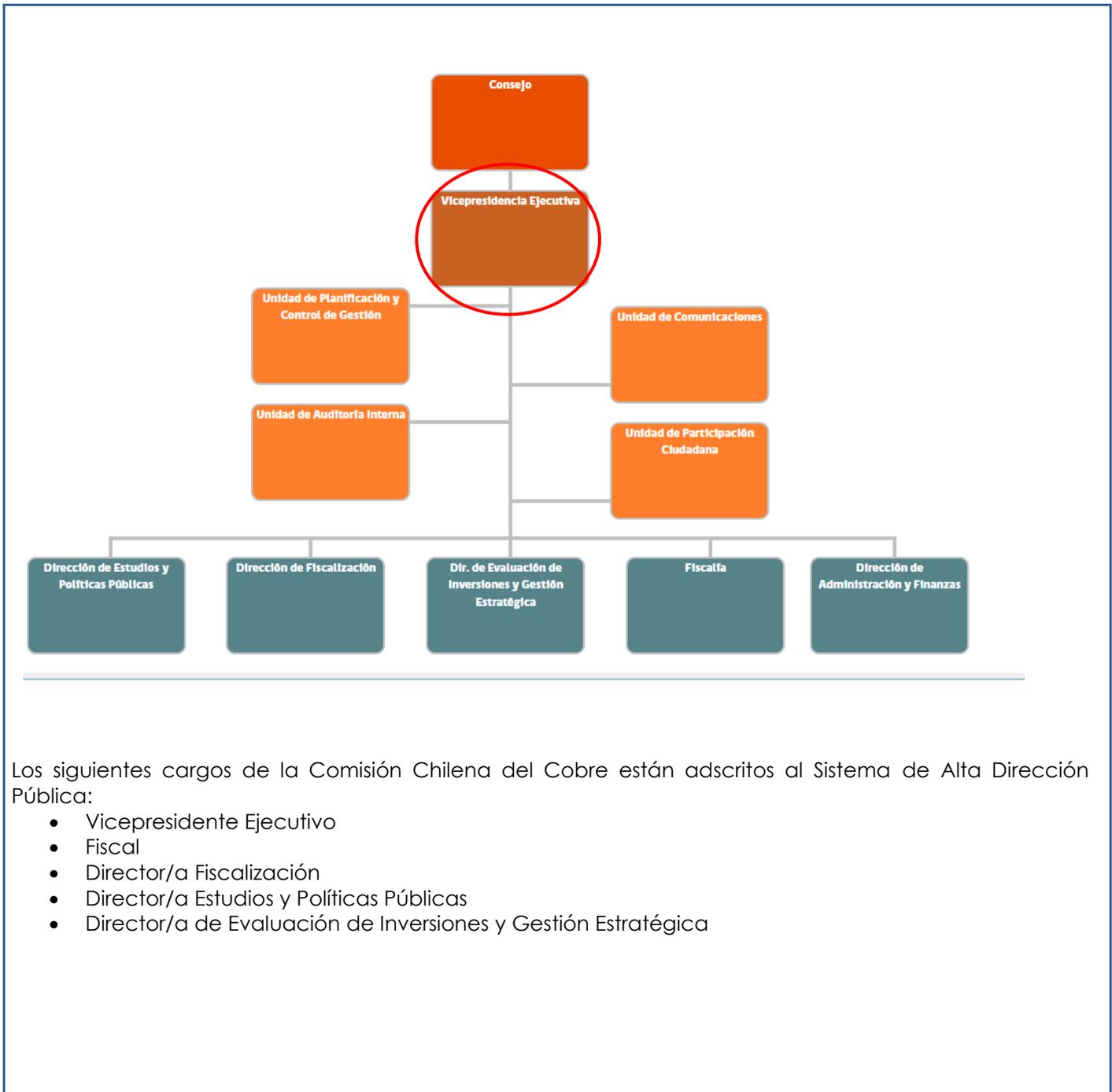
Clientes externos

1. **Ministerios y Servicios Públicos relacionados con el sector minero:** Ministerio de Hacienda, Banco Central, Servicio de Impuestos Internos, Servicio Nacional de Aduanas, Servicio de Evaluación Ambiental, CORFO, Intendencias Regionales, Secretarios Regionales Ministeriales de Minería.
2. **Empresas mineras Públicas y Privadas:** Codelco, Enami y empresas mineras del Estado; Empresas privadas.
3. **Universidades y Centros de Estudio.**
4. **Empresas vinculadas a la minería:** Proveedores de bienes e insumos mineros, empresas de ingeniería, proveedores de servicios ambientales,

empresas manufactureras de productos semi elaborados.

5. **Organismos Internacionales:** Grupo Internacional de Estudios del Cobre, World Bureau of Metal Statistics, International Council of Metal and Mining, Fondo Monetario Internacional.
6. **Sector Financiero:** Bancos, Fondos de inversión, Analistas.
7. **Organizaciones Gremiales:** Consejo Minero, Sociedad Nacional de Minería, Asociación de Grandes Proveedores Industriales de la Minería y Asociación de Industriales.
8. **Medios de Comunicación de alcance nacional y medios especializados en minería.**
9. **Parlamentarios.**

3.4 ORGANIGRAMA



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."

- 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 Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.