

SUBDIRECTOR/A ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS¹
GENDARMERÍA DE CHILE
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*****1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/A la Subdirector/a de Administración y Finanzas de Gendarmería de Chile le corresponde el velar por la eficaz, eficiente y oportuna gestión de los recursos humanos, financieros y materiales de Gendarmería de Chile a objeto de lograr un adecuado funcionamiento de la Institución, elaborando políticas, planes y criterios relativos a las materias y funciones que siguen, contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional.

Acorde a la Ley Orgánica de Gendarmería de Chile, Decreto Ley N° 2859, artículo 7°, señala que el/la Subdirector/a de Administración y Finanzas tendrá las siguientes funciones:

- a) Administrar y ocuparse del desarrollo del recurso humano de la Institución.
- b) Gestionar y administrar los bienes y servicios que la Institución requiera.
- c) Asesorar y estudiar las materias relacionadas con la legislación y reglamentación institucional.
- d) Estudiar, desarrollar y ejecutar proyectos de arquitectura, estructuras y especialidades de la infraestructura penitenciaria en la administración directa y concesionada.
- e) Administrar y desarrollar las redes, sistemas informáticos y computacionales que apoyen la gestión del Servicio.
- f) Supervisar financiera y contablemente los servicios prestados en los establecimientos concesionados y de los proyectos de reinserción social.
- g) Dirigir, controlar y administrar el sistema de información financiero contable de la Institución.
- h) Procesar el sistema de remuneraciones del personal del Servicio.

**1.2 ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

N° Personas que dependen directamente del cargo	12
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	579
Presupuesto que administra	M\$484.040.423.-

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 18-10-2022
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. Claudia Bendeck

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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. Optimizar los procesos presupuestarios y contables, para garantizar la ejecución presupuestaria.</p>	<p>1.1 Diseñar e implementar plan de modernización tecnológica de los procesos contables y financieros del Servicio.</p> <p>1.2 Ejecutar optimizando los procesos presupuestarios y contables del Servicio, fortaleciendo los procedimientos de control interno.</p> <p>1.3 Proponer un plan de modernización de los procesos y registros contables, acorde a las normas legales y estándares de la contabilidad gubernamental.</p>
<p>2. Liderar y garantizar la implementación de planes y proyectos de infraestructura penitenciaria, acorde a los desafíos institucionales.</p>	<p>2.1 Controlar el diseño y la ejecución de los planes y proyectos de infraestructura penitenciaria, con especial foco en la seguridad de internos y funcionarios, dando respuesta a las necesidades del Servicio.</p> <p>2.2. Proponer planes de mejoramiento y mantención de la infraestructura penitenciaria y dependencias institucionales, controlando su ejecución.</p>
<p>3. Liderar los procesos asociados al desarrollo de personas en la Institución que propicien el enfoque de género y no discriminación.</p>	<p>3.1 Liderar los procesos de desarrollo de carrera funcionaria y administración de los escalafones del personal de planta (uniformados y no uniformados).</p> <p>3.2 Proponer políticas, planes y programas relativos a la promoción de buenas prácticas y ambientes laborales adecuados, de acuerdo a la normativa vigente, supervisando la implementación de éstos.</p> <p>3.3 Incorporar y/o mejorar la incorporación del enfoque de género en los instrumentos de gestión de la subdirección incluyendo políticas y procedimientos.</p>
<p>4. Gestionar la implementación de mejoras en el ámbito informático en apoyo a los objetivos estratégicos institucionales.</p>	<p>4.1 Estudiar y proponer alternativas para la implementación y mejora de las herramientas y sistemas informáticos, gestionando una eficiente utilización de los recursos disponibles.</p> <p>4.2 Optimizar los Sistemas Informáticos Institucionales.</p>

² El convenio de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentra disponible en la página de postulación para su aprobación.

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 **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **45%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.420.000.-** 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) **\$4.627.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.006.000.-

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 LEGALES³

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

Se requerirá contar con título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste o aquellos reconocidos, revalidados y convalidados de acuerdo al artículo 6° del decreto con fuerza de ley N° 3, de 2006, del Ministerio de Educación, y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años en el sector público o privado.

Fuente: Artículo 5°, del DFL N° 1-2010, de 11 de agosto de 2010, del Ministerio de Justicia.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatas que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión y administración de recursos humanos, físicos, contables y financieros, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimientos en alguna de las siguientes áreas:

- Presupuesto Público y Contabilidad Gubernamental
- Gestión de Compras.
- Gestión del Cambio y Desarrollo de Personas en el Estado
- Gestión de Tecnologías de la Información y Comunicación (TICS)

Se valorará contar con al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o jefaturas, en instituciones públicas o privadas de similar envergadura y complejidad, 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.

³ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

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

C2. GESTIÓN Y LOGRO

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.

C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

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

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

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

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	19.956
Presupuesto Anual	M\$532.950.546.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Gendarmería de Chile es un Servicio Público dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, que tiene por finalidad atender, vigilar y contribuir a la reinserción social de las personas, que, por resolución de autoridades competentes, fueren detenidas o privadas de libertad y cumplir las demás funciones que le señale la ley.

Misión Institucional

Contribuir a una sociedad más segura, garantizando el cumplimiento eficaz de la prisión preventiva y de las penas privativas o restrictivas de libertad a quienes los tribunales determinen, proporcionando a los afectados condiciones y prestaciones, acorde a su calidad de persona y a los estándares de derechos humanos, desarrollando programas de reinserción social que tiendan a disminuir las probabilidades de reincidencia delictual y promoviendo la eliminación de antecedentes penales como parte del proceso de reinserción

Objetivos Estratégicos

1. Garantizar el cumplimiento eficaz de la detención preventiva y de las condenas que los Tribunales determinen, previniendo conductas y situaciones que pongan en riesgo el cumplimiento de este mandato, garantizando en este proceso el respeto de los derechos humanos en forma integral de la población bajo custodia o control, con un personal penitenciario competente y formado y/o capacitado en la Escuela Institucional.
2. Proporcionar atención a través de la entrega oportuna de condiciones básicas, tales como alojamiento, alimentación y salud, entre otras, a la población puesta bajo custodia del Servicio, así como brindar de manera adecuada, atenciones administrativas en el control de las condenas y de la eliminación de antecedentes. Respecto a la atención ciudadana, responder las consultas en los plazos legales, así como la entrega de las respuestas a las solicitudes de información.
3. Promover la integración social de las personas privadas de libertad y de la población que cumple condena o se encuentra eliminando antecedentes, fomentando el desarrollo de conductas, habilidades y competencias prosociales que permitan disminuir el nivel de riesgo de reincidencia delictiva, en un marco de respeto irrestricto de los derechos humanos, involucrando en este proceso la participación de sus familias, instituciones, empresas y comunidad.

Productos Estratégicos

- **Vigilancia y Control:** Acción ejercida por la Administración Penitenciaria por medio de procedimientos respetuosos de los estándares en Derechos Humanos que implican: a) En la población privada de libertad, la vigilancia activa y permanente en el cumplimiento de la reclusión, así como en el traslado a tribunales, centros asistenciales y otros lugares. b) En el caso de la población con medidas alternativas a la reclusión, penas sustitutivas, beneficios o permisos de salidas, implica el control de las condiciones impuestas para su ejercicio. C) En el caso de la población en proceso de eliminación de antecedentes implica el control administrativo del procedimiento asociado.
- **Atención y Prestaciones para la Integración:** Atención es la acción a través de la cual el Servicio, directamente o a través de terceros, proporciona a las personas reclusas, un conjunto de condiciones básicas, de acuerdo a los estándares de Derechos Humanos, en materia de infraestructura, alimentación,

ropa de cama, salud, atención espiritual y acercamiento a la red familiar y todas las condiciones que faciliten el ejercicio de los derechos no restringidos por la reclusión.

La Atención Ciudadana se entiende por la entrega de respuestas a las solicitudes de información en los plazos legales. Las Prestaciones para la Integración corresponden a las acciones a través de las cuales el Servicio, directamente o a través de terceros, proporciona a la población penal y en proceso de eliminación de antecedentes, acceso a atención psicosocial, educación, trabajo, cultura, deporte, recreación y todas aquellas prestaciones que faciliten su integración y en el caso de la población privada de libertad, el ejercicio de los derechos no restringidos por la reclusión.

- **Intervención Psicosocial Criminológica:** Acción a través de la cual el Servicio, directamente o a través de terceros, desarrolla procesos diferenciados de intervención a las personas condenadas o en proceso de eliminación de antecedentes, fomentando el desarrollo de conductas, competencias y habilidades prosociales, orientadas a la disminución del nivel de riesgo de reincidencia delictual, involucrando en el proceso a la familia del sujeto y la sociedad civil.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos

Los clientes internos institucionales indicados, son con los que debe interactuar permanentemente el/la Subdirector/a de Administración y Finanzas, asesorándolos en materias propias del cargo, o en gestión de recursos financieros, humanos o materiales:

- Director Nacional.
- Subdirección Operativa.
- Subdirección de Reinserción Social.
- Direcciones Regionales.
- Escuela.

La Subdirección de Administración y Finanzas debe asesorar e impartir los lineamientos institucionales, en materias de gestión y desarrollo de los recursos humanos, financieros y materiales del Servicio, a objeto de lograr un adecuado y eficiente funcionamiento de la Institución.

Clientes Externos

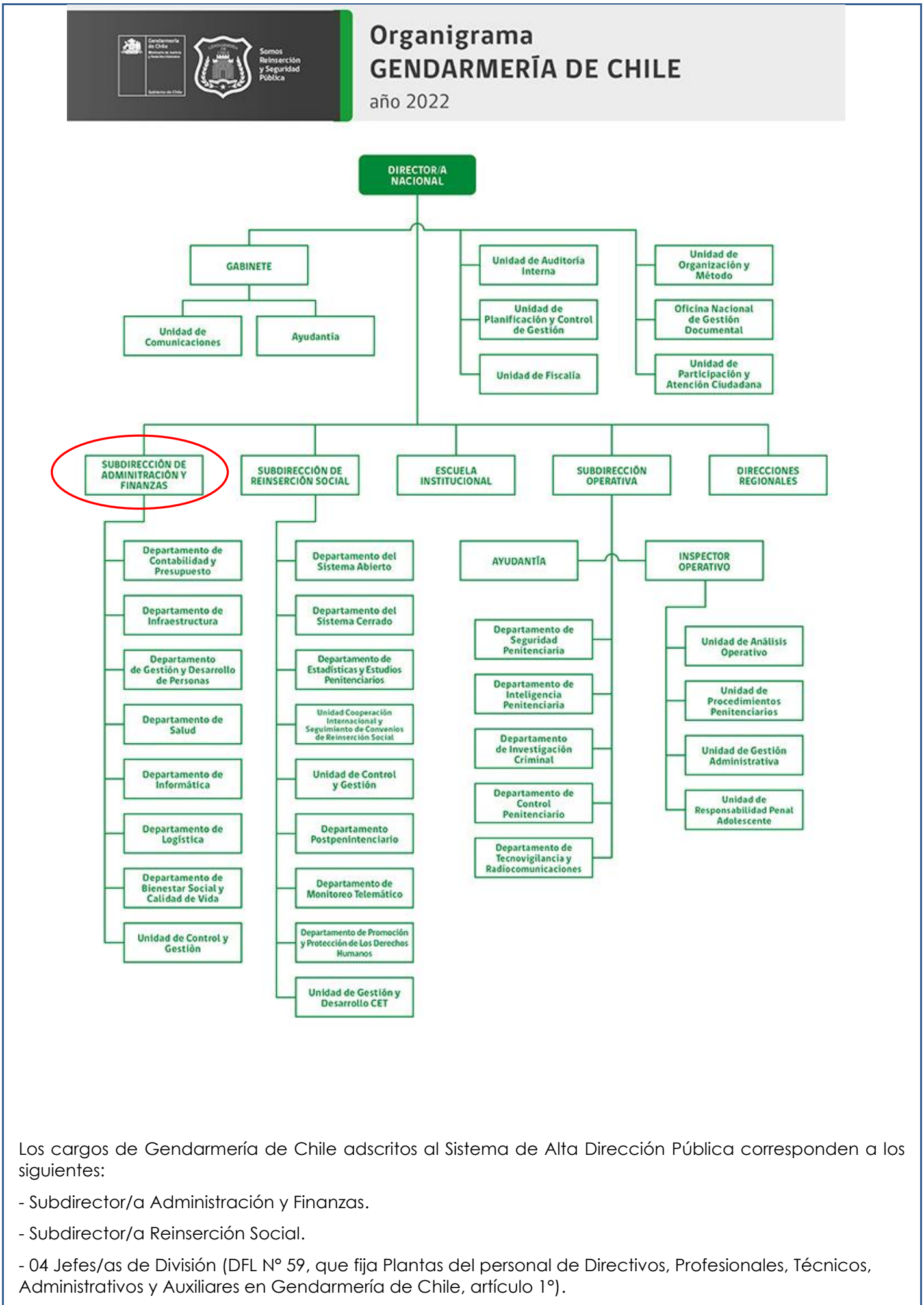
El/La Subdirector/a de Administración y Finanzas de Gendarmería de Chile tiene como principales clientes externos, los organismos del Estado con los cuales mantiene una interacción permanente en cuanto a la entrega de información:

- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Contraloría General de la República.
- Ministerio de Hacienda – Dirección de Presupuesto.
- Dirección de Compras.
- Congreso Nacional.
- DIPRECA.

La Subdirección de Administración y Finanzas debe reportar y mantener coordinaciones con distintos organismos, de manera de cumplir con los compromisos de gestión de los recursos institucionales.

Asimismo, se relaciona con las Asociaciones de Funcionarios vigentes en el Servicio, dentro del ámbito de su competencia.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos de Gendarmería de Chile adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública corresponden a los siguientes:

- Subdirector/a Administración y Finanzas.
- Subdirector/a Reinserción Social.
- 04 Jefes/as de División (DFL N° 59, que fija Plantas del personal de Directivos, Profesionales, Técnicos, Administrativos y Auxiliares en Gendarmería de Chile, artículo 1°).

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° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2023, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

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

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.