

**DIRECTOR/A REGIONAL
REGIÓN ARICA Y PARINACOTA
SERVICIO AGRÍCOLA Y GANADERO – SAG
MINISTERIO DE AGRICULTURA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Arica y Parinacota,
Arica

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

A el/la Director/a Regional le corresponde dirigir el Servicio Agrícola y Ganadero en la región de su dependencia, de acuerdo a la normativa legal vigente, a los lineamientos de la Dirección Nacional del SAG y del Ministerio de Agricultura, con el propósito de contribuir a la protección, conservación y mejoramiento nacional y regional de los recursos productivos y los recursos naturales renovables del ámbito silvoagropecuario, así como asegurar la inocuidad de insumos y alimentos agropecuarios, para apoyar el desarrollo sustentable y competitivo del sector, de los recursos productivos silvoagropecuarios en sus dimensiones sanitaria, ambiental, genética y geográfica.

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

1. Administrar y gestionar los planes, programas y proyectos del Servicio Agrícola y Ganadero en la región.
2. Supervisar el correcto desempeño de las funciones del Servicio, de acuerdo con las prioridades e instrucciones impartidas por el/la Directora/a Nacional del SAG y en conformidad a la legislación y normativa vigentes.
3. Proponer, según las normas vigentes, los proyectos de presupuesto del Servicio en la región para someterlos a la aprobación de el/la Director/a Nacional del Servicio, en coordinación con el/la Secretario/a Regional Ministerial de Agricultura correspondiente.
4. Asesorar al/la Secretario/a Regional Ministerial de Agricultura de la región y colaborar con éste/a en la coordinación de las Instituciones del Estado que corresponda.
5. Desarrollar la articulación de redes con clientes externos, generando alianzas y coordinaciones entre actores públicos y privados, para consolidar el rol del Servicio Agrícola y Ganadero en la región.
6. Liderar a las personas bajo su dependencia, orientando, alineando sus acciones y desarrollando sus competencias para la consecución de las metas del Servicio.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	13
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	281
Presupuesto que administra	\$ 4.343.248.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Mantener y/o mejorar la situación fito y zoonosanitaria de la región, así como potenciar la ejecución de programas destinados a la protección de los recursos naturales renovables del ámbito silvoagropecuario.	<p>1.1 Implementar mediante planes operativos las directrices emanadas del nivel central.</p> <p>1.2 Mejorar la ejecución de programas de vigilancia, control, erradicación, supresión o contención de plagas y enfermedades presentes en la región.</p>
2. Desarrollar un proceso de modernización de la gestión regional para mejorar la calidad del servicio entregado a la ciudadanía.	<p>2.1 Revisar, proponer e implementar un plan para la optimización de los estándares de fiscalización con el objeto de mejorar el rol fiscalizador del SAG en la región, fomentando el cumplimiento de las normas de competencia del Servicio.</p> <p>2.2 Proponer e implementar un plan para optimizar el proceso de resolución de denuncias por infracción (mejorando tiempos del proceso, homologación de actividades y criterios a nivel regional).</p> <p>2.3 Optimizar los tiempos de respuesta para la entrega de los servicios y la calidad de éstos, fortaleciendo el trabajo coordinado al interior de la región con nuestros clientes y socios estratégicos.</p>
3. Fortalecer la gestión interna del Servicio en la región, desarrollando un adecuado ambiente laboral.	3.1 Revisar, validar e implementar un plan para mejorar aspectos de la cultura organizacional y clima laboral,

	en concordancia con los lineamientos de la Dirección Nacional.
4. Promover la generación de instancias y mecanismos de participación ciudadana y de coordinación interinstitucional en la región, para fortalecer el rol del Servicio Agrícola y Ganadero regional como agente promotor del desarrollo agropecuario.	<p>4.1 Generar acciones e instancias para la actuación coordinada del Servicio con las otras entidades sectoriales, buscando sinergias y asociaciones útiles a la misión institucional.</p> <p>4.2 Fortalecer instancias que permitan conocer y considerar la visión de las organizaciones de la sociedad civil que se vinculan a los ámbitos de competencia del SAG.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **27%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona, bonificación especial para zonas extremas y estímulo fito y zoonosanitaria. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.192.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.588.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.400.000.-

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.

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

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 profesional de una carrera de, a lo menos, 10 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.

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: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882."

Fuente: Inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882 y artículo 4° de la ley N° 19.352.

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 silvoagropecuarias, específicamente aquellas relacionadas con la salud animal y/o vegetal y/o la protección de los recursos naturales renovables y/u otros afines en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente se valorará contar con experiencia en:

- Gestión de recursos presupuestarios
- Operaciones
- Mejora de procesos

Se valorará poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura de equipos en materias relacionadas, ya sea en instituciones públicas o privadas.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

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

**2.4
COMPETENCIAS
PARA EL
EJERCICIO DEL
CARGO**

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

COMPETENCIAS

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, 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.

C3. GESTIÓN DE REDES

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.

C4. 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.

C5. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	3.506
Presupuesto Anual	\$ 132.281.847.000

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

El Servicio Agrícola y Ganadero (SAG) es el organismo oficial encargado de apoyar el desarrollo silvoagropecuario nacional, generando políticas de sanidad vegetal y animal, de recursos naturales renovables y calidad agroalimentaria.

El SAG está conformado por un nivel central que es predominantemente normativo, organizado en Divisiones, Departamentos y Subdepartamentos.

Como institución, el SAG tiene cobertura a nivel nacional, contando con una organización funcional descentralizada en 16 Direcciones Regionales de las cuales

dependen 65 Oficinas Sectoriales. Asimismo, a nivel territorial, el trabajo de fronteras es apoyado por 97 controles fronterizos con presencia de personal SAG.

Su misión: "Proteger y mejorar los recursos productivos y los recursos naturales renovables del ámbito silvoagropecuario del país, así como asegurar la inocuidad de insumos y alimentos agropecuarios, para apoyar el desarrollo sustentable y competitivo del sector".

Los objetivos estratégicos institucionales son:

- Proteger y mejorar la condición sanitaria de los recursos silvoagropecuarios productivos del país.
- Asegurar que el proceso de certificación de productos de exportación, otorgue garantías a los mercados internacionales.
- Contar con procesos de fiscalización que fomenten el cumplimiento de las normas de competencia del Servicio.
- Proteger los recursos naturales renovables que inciden en el potencial productivo silvoagropecuario.
- Fortalecer las relaciones internacionales, facilitando el comercio de exportación e importación protegiendo el patrimonio fito y zoonosanitario nacional.
- Optimizar los procesos haciéndolos más ágiles, transparentes y estandarizados a nivel nacional, descentralizando la toma de decisiones.

El ámbito de acción del SAG es el sector silvoagropecuario nacional, conformado por un subsector productor o primario de la economía, que incluye agricultura, ganadería y silvicultura (producción de semillas, hortalizas, frutas, forrajes, viñas, producción ganadera y productos forestales, entre otros); un subsector transformador o secundario que incorpora valor agregado a los productos primarios (producción de vinos, derivados lácteos, productos cárnicos, congelados, entre otros); y las actividades productoras y comercializadoras de bienes y servicios para desarrollar la actividad silvoagropecuaria (plaguicidas, fertilizantes, fármacos y alimentos para animales, entre otros).

Entre los principales bienes y servicios que el SAG provee a la comunidad se encuentran:

- Programas de vigilancia, control, supresión y erradicación de enfermedades y plagas silvoagropecuarias, para mantener y mejorar el excelente estatus fito y zoonosanitario que ostenta Chile, lo cual es apoyado por acciones de prevención de ingreso de enfermedades y plagas a territorio nacional desde el extranjero.
- Normativa sobre protección de los recursos naturales renovables en materias de Gestión Ambiental, Vida Silvestre, Productos Orgánicos, Sistema de Incentivos para la Sustentabilidad Agroambiental de los Suelos Agropecuarios, entre otros. Junto con la herramienta de Información del territorio silvoagropecuario (SIG).
- Estrategias y posiciones de negociación establecidas en la apertura, mejora y defensa de mercados, propendiendo a la eliminación de obstáculos sanitarios que impongan los mercados externos para la comercialización de los productos agrícolas y pecuarios chilenos,
- Normativa de competencia del SAG fiscalizada, verificando el cumplimiento de normativas legales y reglamentarias en diversas materias: ambiental, flora no forestal y fauna nativa, producción orgánica, fomento al riego y drenaje, ley de carnes, medicamentos de uso veterinario, entre otros
- Productos Silvoagropecuarios y Animales certificados. El SAG es el organismo oficial de Chile encargado de certificar las exportaciones silvoagrícolas y

pecuarias, garantizando que las exigencias sanitarias impuestas por las autoridades de los países de destino se cumplen,

- Productos e Insumos autorizados y/o registrados para uso silvoagropecuario en el territorio nacional, incluyendo los medicamentos veterinarios, los insumos destinados a la alimentación animal, plaguicidas de uso agrícola y forestal, y el registro de variedades protegidas que es administrado por el SAG.
- Mantención de una red de laboratorios oficiales del SAG apoyado por laboratorios privados autorizados por el Servicio, para dar respuesta a los requerimientos de análisis y diagnóstico en materia de sanidad vegetal, salud animal, química ambiental, calidad de semillas y alcoholes.

En el ámbito regional se destacan los controles fronterizos de Chacalluta, Puerto Arica, Arica Tacna, Aeropuerto Chacalluta, Control Visviri, y Paso Chungará. Por otra parte, se encuentra el Centro operación de mosca de la fruta y Centro de producción de insecto estéril

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/La Director/a Regional deberá establecer relaciones con los usuarios internos en el marco de las definiciones estratégicas de la institución:

- Director/a Nacional del Servicio Agrícola y Ganadero
- Jefes de División y Departamento del nivel central del SAG
- Directores/as Regionales
- Jefes/as de Oficinas Sectoriales de su dependencia
- Asociación de Funcionarios (AFSAG)
- Personal del Servicio Agrícola y Ganadero de la región

Además, en el plano público, se coordina con el Secretario Regional Ministerial de Agricultura, y con las autoridades Regionales de otros servicios del Ministerio de Agricultura, manteniendo una relación de cooperación y trabajo complementario.

El/La Director/a Regional deberá establecer relaciones con los usuarios externos, privados y públicos, nacionales e internacionales, como son las autoridades regionales, asociaciones de empresarios del sector u otras instituciones del Estado, con quienes debe ser capaz de articular acuerdos operacionales. Específicamente se relaciona entre otros con:

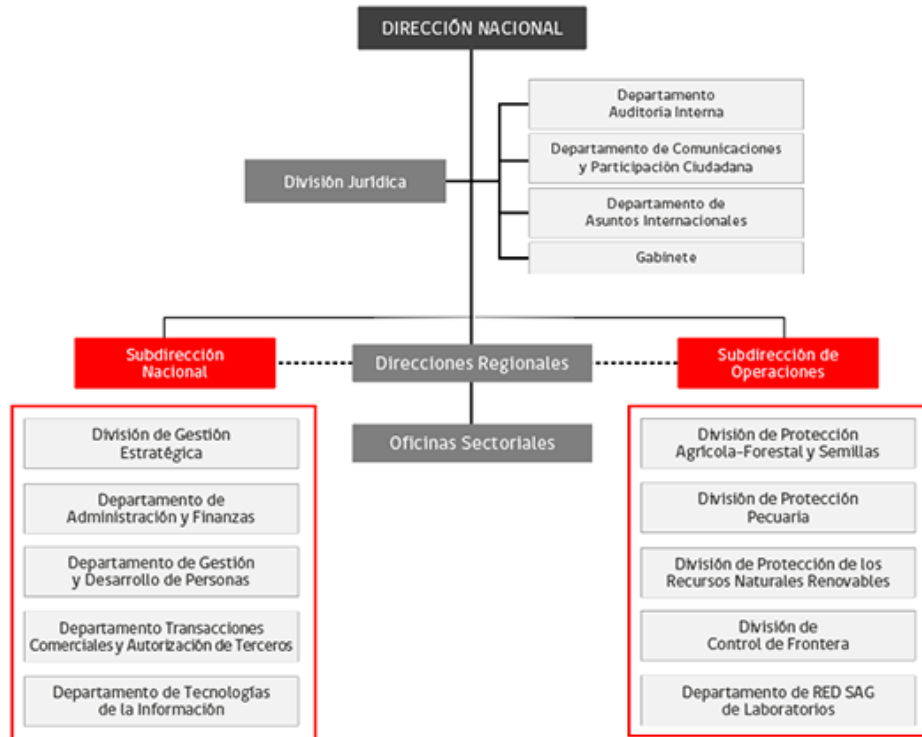
- Productores, exportadores e importadores de productos agrícolas, pecuarios y forestales.
- Agencias aduana y usuarios de medios de transporte y pasajeros que ingresan al país.
- Dueños de mataderos y frigoríficos de productos cárnicos, transportistas de ganado y carne, dueños de establecimientos que procesen o manipulen carne para venta.
- Tenedores de viveros y de establecimiento de depósitos de plantas, comerciantes de semilla y de plantas frutales y ornamentales, multiplicadores de semillas, etc.
- Fabricantes e importadores de plaguicidas, dueños de distribuidoras, almacenadoras y de locales de venta y aplicadores.

3.4 ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA DEL SERVICIO

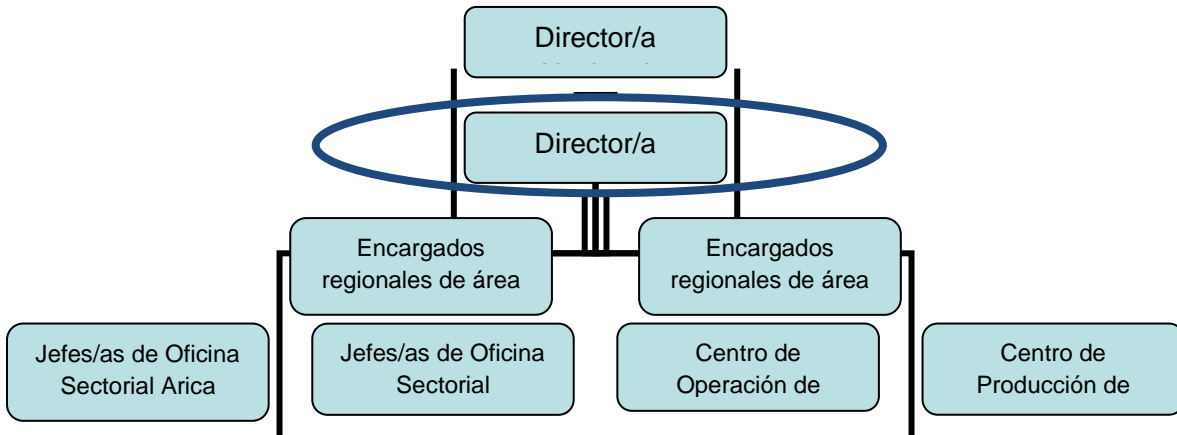


ORGANIGRAMA Servicio Agrícola y Ganadero



Actualización: mayo de 2021.

ORGANIGRAMA REGIONAL



El Servicio Agrícola Ganadero cuenta con los siguientes cargos afectos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Nacional
- Directores/as Regionales
- Jefe/a de División Subdirección Nacional
- Jefe/a de División Subdirección de Operaciones
- Jefe/a de División Gestión Estratégica
- Jefe/a de División Protección Agrícola – Forestal y Semillas
- Jefe/a de División Protección Pecuaria
- Jefe/a de División Recursos Naturales Renovables
- Jefe/a de División Control de Fronteras
- Jefe/a de División Jurídica

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 educativas 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.