

**JEFE/A DIVISIÓN FUNCIÓN ZOOLOGICO<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/a de la División Función Zoológico, le corresponde velar por el bienestar, la mantención, protección, desarrollo, exhibición y conservación de la población animal bajo cuidado de la División Zoológico; mediante la organización, dirección y administración eficiente de los recursos asignados en base a las políticas y lineamientos estratégicos institucionales; con el propósito de conducir a la Institución a un nivel de excelencia.

Al asumir el cargo de Jefe/a de la División Función Zoológico le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Participar activamente y velar por la correcta ejecución de los procesos y proyectos de infraestructura e inversión del Proyecto Chile Nativo en el marco del Plan Maestro para la modernización, actualización y reconversión del Zoológico Nacional y del Parque Metropolitano de Santiago.
2. Asegurar el cumplimiento de los compromisos institucionales, elaborar y diseñar permanentemente propuestas de mejora continua, incluyendo aquellas necesarias para la obtención de acreditaciones y certificaciones, que fortalezcan y contribuyan al desarrollo de la División y del Servicio, en colaboración con las otras divisiones, departamentos y áreas.
3. Entregar los lineamientos técnicos de la División Zoológico en cuanto a manejo y bienestar animal, medicina preventiva y curativa, plan de población animal, nutrición y registros, rehabilitación de fauna silvestre, educación para la conservación, investigación científica, programas de conservación de fauna silvestre amenazada, y programas de control de fauna urbana, entre otros.
4. Garantizar la mantención, conservación y desarrollo de la División Zoológico, velando por la población animal bajo su cuidado y protección, resguardando la información sensible relacionada.
5. Asesorar a la Dirección en los lineamientos para desarrollar, en la medida de lo posible, un concepto de zoológico moderno o progresista según cánones internacionales, que privilegie la educación, investigación, conservación y recreación, bajo altos estándares de bienestar animal, promoviendo la participación ciudadana y la visibilidad del Zoológico.
6. Promover un trabajo seguro dentro de la División Zoológico, previniendo accidentes, así como también actualizando y velando por la correcta ejecución de su Plan de Reacción frente a emergencias y otros documentos y procedimientos atinentes.
7. Asesorar y representar a la Dirección del Servicio en lo relativo a materias propias del cargo y/o de su especialidad, frente a diversas instancias públicas y/o privadas que lo requieran; incluyendo el realizar la vocería a los medios de comunicación respecto de los proyectos, planes, programas y temas de interés público relacionados con la División Zoológico, bajo los lineamientos de la Dirección del Servicio.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-11-2022  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Fernando Rojas

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

|  |                 |
|--|-----------------|
| <b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>   | 7               |
| <b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b> | 55              |
| <b>Presupuesto que administra</b>                        | M\$ 2.200.000.- |

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

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

| <b>DESAFÍOS</b>  | <b>LINEAMIENTOS</b>  |
|--|--|
| 1. Gestionar eficaz y eficientemente la ejecución de los proyectos de inversión de la División Zoológico, incluyendo la implementación del Plan Maestro y su sector de Chile Nativo, con criterios de sustentabilidad y accesibilidad universal. | 1.1 Desarrollar proyectos de inversión en sintonía con los requerimientos de la División y las necesidades de los visitantes y animales bajo su cuidado.<br>1.2 Fortalecer instancias de participación ciudadana en el diseño y ejecución de proyectos de inversión y modernización. |
| 2. Diseñar un plan de desarrollo tendiente a impulsar un zoológico moderno según cánones internacionales.  | 2.1 Promover la certificación del Zoológico en estándares internacionales.<br>2.2 Realizar estudios considerando la experiencia internacional que enriquezcan la propuesta futura del Zoológico.<br>2.3 Proponer la inserción de nuevas especies, dentro del Zoológico.              |
| 3. Promover el fortalecimiento institucional hacia la permanente modernización de la División y del Servicio, con una gestión participativa e inclusiva, con una perspectiva de género.  | 3.1. Fomentar una cultura organizacional íntegra, ética, participativa y transparente que mejore la imagen pública de la División.   |
| 4. Impulsar permanentemente la educación de la población en materias de fauna silvestre y nativa y bienestar animal.   | 4.1 Desarrollar programas de educación y conservación de fauna silvestre y de bienestar animal, incorporando criterios de sustentabilidad.<br>4.2 Fomentar la experiencia educativa, inspiradora y segura de los visitantes en las dependencias de la División Zoológico Nacional.   |

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

|   |  |
|---|--|
|   | 4.3 Promover el desarrollo de la División Zoológico como centro de referencia para la conservación de la biodiversidad.  |
| 5. Gestionar el desarrollo de planes y programas de conservación de fauna silvestre amenazada, con énfasis en especies nativas, así como, desarrollar estrategias que tiendan a maximizar el bienestar animal y el desarrollo del plan de población animal. | <p>5.1 Cautelar el resguardo y cuidado animal, de todas las especies que estén bajo amenaza, sean estas fauna silvestre o nativas.</p> <p>5.2 Proponer acciones para maximizar el bienestar animal.</p> <p>5.3 Desarrollar estudios para apoyar el plan de población animal.</p> |
| 6. Promover un trabajo seguro tanto para el personal como para los usuarios del Zoológico.  | 6.1 Gestionar la elaboración, implementación y actualización permanente de procedimientos y protocolos necesarios para la seguridad de las instalaciones.  |

#### 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 **40%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.017.000.-** 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) **\$3.353.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.344.000.-**

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 LEGALES<sup>3</sup>

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.

Se requerirá contar con título profesional de médico veterinario 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.

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

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión en cualquiera de las siguientes áreas: fauna silvestre, conservación biológica, bienestar animal, medicina zoológica en un nivel de complejidad y envergadura apropiadas para el ejercicio de la función. Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimientos en alguna de las siguientes materias:

- Gestión y conducción de proyectos relacionados en recintos Zoológicos.
- Programas y estándares de acreditaciones, certificaciones y fiscalizaciones de instituciones zoológicas, como por ejemplo acreditaciones de asociaciones internacionales como ALPZA, AZA o similares.

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.

<sup>3</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 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. 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

|  |                        |
|--|------------------------|
| <b>Dotación Total</b><br>(planta y contrata) | <b>406</b>             |
| <b>Presupuesto Anual</b>                     | <b>M\$35.866.325.-</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      | 18           | \$10.883.507            |
|              | Conservación PMS   | 26           | \$15.121.612            |
| <b>TOTAL</b> |                    | <b>44</b>    | <b>\$26.005.119</b>     |

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

#### **Clientes Internos:**

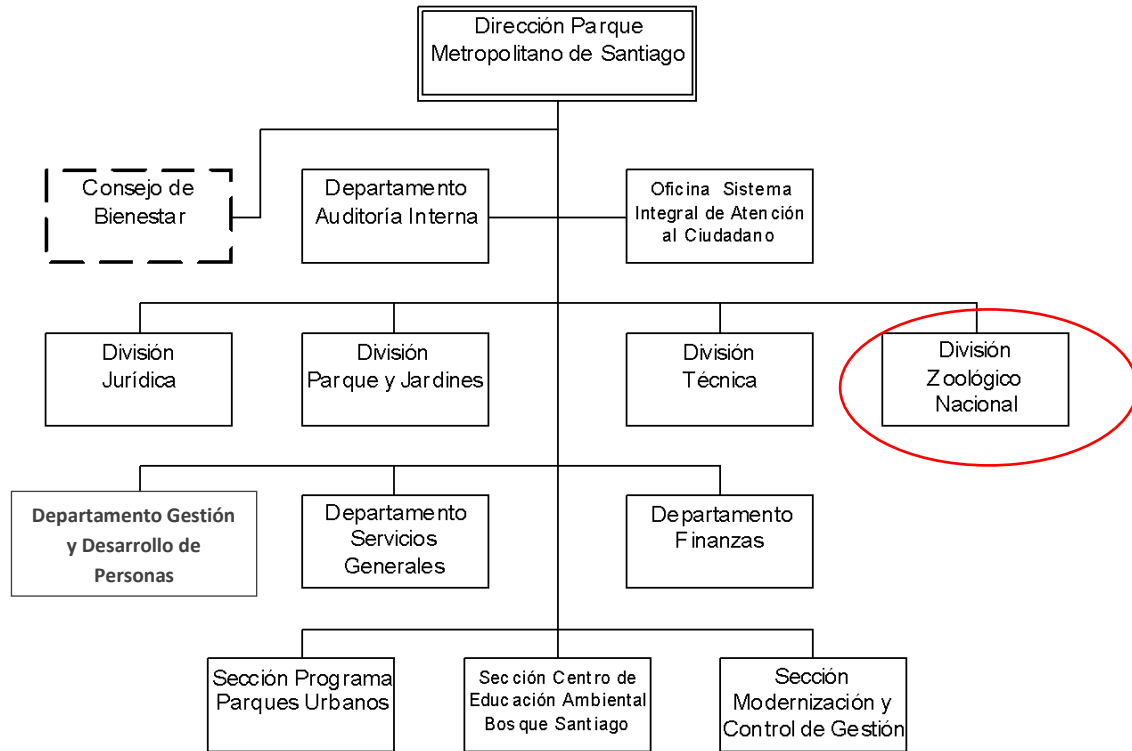
Director/a del Servicio, las jefaturas de división, de departamentos, de unidades y, en general, con todo el personal de la División Zoológico.

#### **Clientes Externos:**

- Personas usuarias del Zoológico Nacional, y de sus dependencias incluyendo su futuro sector Chile Nativo y otros a incorporar según su Plan Maestro.
- Entidades educacionales: jardines infantiles, colegios, universidades, institutos y otros.
- Agrupaciones: scout, agrupaciones deportivas, organizaciones benéficas, personas adultas mayores, personas con discapacidad, junta de vecinos, organizaciones conservacionistas y/o de bienestar animal, de investigación científica, y otras organizaciones sociales en general.
- Los distintos actores públicos y privados involucrados en la gestión de la División Zoológico en el Servicio: Servicio Agrícola Ganadero, Sernapesca, Corporación Nacional Forestal de Chile, Ministerio del Medio Ambiente, Servicio Nacional de Turismo, Ministerio de Educación, entre otros; previamente autorizados por el Director/o de Servicio.
- Zoológicos y acuarios de Chile y el extranjero, asociaciones de zoológicos y acuarios o similares.

### 3.4 ORGANIGRAMA

#### Organigrama del Servicio.



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

- Director/a Parque Metropolitano de Santiago.
- Jefe/a División Jurídica.
- Jefe/a División Técnica.
- Jefe/a División Parques Jardines.
- Jefe/a División Zoológico.



## 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.