

DIRECTOR EJECUTIVO¹
FONDO DE SOLIDARIDAD E INVERSIÓN SOCIAL – FOSIS
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
 Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

El Director Ejecutivo tiene la misión de conducir a la institución para que ésta cumpla con su propósito de contribuir a la superación de la pobreza y vulnerabilidad social de las personas, familias y comunidades del país.

Entre sus principales funciones están:

1. Proponer al Consejo del FOSIS, el programa anual de acción de la institución, así como otras materias que requieran de su estudio o resolución.
2. Dirigir técnica y administrativamente el FOSIS, de acuerdo a los lineamientos e instrucciones que emanen de los acuerdos que el Consejo defina y las normas legales.
3. Liderar y asegurar el diseño de metodologías, programas y estrategias innovadoras y participativas que promuevan las capacidades de las personas en situación de pobreza y/o que presenten otras vulnerabilidades, mejorando su calidad de vida, y que se encuentren en línea con el programa de Gobierno del Presidente José Antonio Kast.
4. Controlar la ejecución, desarrollo y avance de la oferta programática de programas y acciones que lleva a cabo la institución.
5. Gestionar, articular y supervisar la aplicación de políticas y procedimientos en materias de recursos humanos; control de gestión; gestión presupuestaria; comunicaciones y relaciones públicas.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

| | |
|--|------------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 26 |
| Nº Personas que dependen indirectamente del cargo | 1.037 |
| Presupuesto que administra | M\$112.442.443.- |

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 12-05-2026

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

| DESAFÍOS | LINEAMIENTOS |
|--|--|
| <p>1. Fortalecer la propuesta de valor del Servicio para lograr mayor integralidad, mediante la incorporación y articulación de programas y recursos de otros actores.</p> | <p>1.1. Potenciar el trabajo intersectorial con otras instituciones del Estado que tengan oferta complementaria a la del Fondo, asegurando procesos de derivación efectivos y fluidos.</p> <p>1.2. Apalancar recursos de fondos públicos del nivel central y regional, que permitan ampliar la cobertura de los programas del Fondo.</p> <p>1.3. Generar alianza público-privada, que permitan aprovechar los recursos y conocimientos de privados para ofrecer más y mejores programas a los usuarios.</p> |
| <p>2. Impulsar una oferta programática centrada en el desarrollo de capacidades para la autonomía de las personas.</p> | <p>2.1. Incorporar o fortalecer componentes programáticos que contribuyan a generar autonomía en las personas, como: formación, redes, información, entre otros.</p> <p>2.2. Robustecer la oferta programática orientada a la generación de ingresos autónomos, avanzando hacia intervenciones que generen impactos más sostenibles en el tiempo.</p> |
| <p>3. Velar por la mejora continua de los programas y servicios de FOSIS, para lograr mayor efectividad y satisfacción de los usuarios.</p> | <p>3.1 Establecer procesos formales que permitan identificar, priorizar y gestionar proactivamente oportunidades de mejora en la oferta institucional.</p> <p>3.2 Incluir formalmente a usuarios y ejecutores de programas en los procesos de diagnóstico, diseño, pilotaje y validación de mejoras, promoviendo soluciones pertinentes y centradas en las necesidades reales de las personas.</p> <p>3.3 Potenciar una cultura de innovación institucional orientada a desarrollar, pilotear y escalar nuevas soluciones, metodologías y formas de gestión, que permitan responder de</p> |

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

| | |
|---|--|
| | mejor manera a los desafíos sociales. |
| 4. Fortalecer la integridad y probidad en la gestión institucional del Servicio, mediante la implementación de mecanismos de prevención, control y monitoreo de riesgos, asegurando procesos transparentes, trazables y alineados a estándares éticos en la toma de decisiones y en la prestación de servicios. | 4.1 Diseñar e implementar un sistema de gestión de integridad institucional que incorpore la identificación y mitigación de riesgos de probidad en los procesos críticos, el fortalecimiento de controles internos, la capacitación de funcionarios/as en estándares éticos y la promoción de una cultura organizacional basada en la transparencia y la rendición de cuentas. |

1.4 RENTA DEL CARGO

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

| |
|--|
| <p>El cargo corresponde a un grado 1°C de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 90%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$8.203.000.- 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:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$7.098.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$10.411.000.-</p> |
|--|

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ³

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as 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: Artículo N° 40, 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/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con experiencia en materias u organizaciones relacionadas al ámbito social, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Asimismo, se requiere poseer al menos 5 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en organizaciones públicas o privadas.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:**

- Articulación intersectorial a distintos niveles territoriales (central, regional y municipal)
- Coordinación público-privada
- Innovación y mejora continua en programas sociales

*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.

**No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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.

³ "Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de postgrado realizados por el mismo candidato. En el evento que los estudios de postgrado de quien postula hayan sido cursados en el extranjero, para poder complementar la duración de la carrera de pregrado es necesario que dichos estudios superiores se encuentren reconocidos o validados en Chile, conforme el marco normativo vigente." Fuente legal: Parte final, del inciso final, del artículo cuadragésimo, de la Ley N° 19.882."

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.

**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 generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, identificando oportunidades, evaluando su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con actores externos claves para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.

C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN

Capacidad para identificar oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización. Implica promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

| | |
|--|--|
| Dotación Total (planta y contrata) | 1.063 (14 planta; 909 contrata y 140 honorarios) |
| Presupuesto Anual | M\$112.442.443.- Presupuesto total de Remuneraciones de M\$27.409.014.- no considera glosas. |

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS, es un servicio público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, creado en el año 1990. Su gestión institucional está sometida a la supervigilancia del Presidente de la República, con quien se relaciona por intermedio del Ministro de Desarrollo Social.

Su **misión institucional** es contribuir a la superación de la pobreza y vulnerabilidad social de personas, familias y comunidades.

Su **visión** es "un país sin pobreza, más justo e igualitario", comprometiendo a la sociedad e involucrando a la población beneficiaria en el mejoramiento de su calidad de vida.

La planificación estratégica considera cinco objetivos estratégicos institucionales:

1. Desarrollar estrategias de intervención inclusivas que generen oportunidades para el bienestar económico, social y territorial de personas, familias y comunidades.
2. Mejorar en forma continua la oferta programática, para lograr mayor efectividad y la satisfacción de los usuarios.
3. Promover la colaboración público-privada, para robustecer que ofrece el Servicio a sus usuarios.
4. Desarrollar las capacidades necesarias para la modernización y transformación digital, teniendo como focos la interoperabilidad de datos con otros organismos del Estado, las necesidades institucionales y el mejoramiento e innovación en los servicios y programas dirigidos a usuarios.

Esta institución se ha perfilado como el organismo gubernamental especializado en la tarea de superación de la pobreza y el fortalecimiento del tejido social. Junto a lo anterior, constituye parte de su misión el aporte sustantivo en torno a respuestas innovadoras en temas, áreas y enfoques de trabajo complementarios a los que abordan otros servicios del Estado.

Lo anterior se orienta a un nuevo concepto de pobreza, distinto a la diagnosticada en la década de los 90, en la cual no sólo se ataca la pobreza extrema en términos de ingresos, sino que también se considera dentro del espectro de su acción a las personas viviendo en situación de pobreza multidimensional.

Esto nos permite identificar necesidades a otra escala, en áreas de autonomía de ingresos, seguridad en los entornos familiares, participación en la vida comunitaria, acceso a la oferta programática del Estado, ausencia de infraestructura básica en viviendas, entre otros factores que exceden lo meramente material y nos llevan a cuestionar cuál es la calidad de los bienes y servicios que se otorgan a las familias

más pobres del país.

Figuras clave en este rol de intermediación son los profesionales denominados Agentes de Desarrollo Local (ADL), Apoyos Familiares Integrales (AFI), y Apoyos Técnicos (ATE). Los primeros, son funcionarios que participan en la supervisión en terreno de los diferentes programas de la institución, y los últimos funcionarios, colaboran en el Programa de Seguridades y Oportunidades, realizando apoyo psicosocial y socio laboral a las familias más vulnerables a lo largo de todo el país.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Los principales usuarios del servicio son **personas, familias y comunidades en situación de pobreza y vulnerabilidad**, así como **organizaciones sociales y territoriales**.

Al interior del FOSIS, el Director Ejecutivo se relaciona con el **Consejo del Fondo**, órgano superior al que le corresponde la dirección estratégica de la institución, aprobando el programa anual de acción y el proyecto de presupuesto institucional, sesionando periódicamente y contando con la participación del Director Ejecutivo con derecho a voz. El Consejo es presidido por el Ministro de Desarrollo Social y Familia e integrado por representantes del sector público, académico, social y empresarial, designados conforme a la normativa vigente.

Asimismo, se relaciona directamente con el **equipo directivo nacional, subdirectores, jefaturas de departamento y directores regionales**, con quienes mantiene una relación permanente de coordinación técnica y administrativa para la implementación de la oferta programática, el cumplimiento de los lineamientos estratégicos y la adecuada ejecución presupuestaria, participando activamente en la formulación, seguimiento y evaluación de las políticas institucionales.

Se vincula también con la **asociación de funcionarios y sindicato de honorarios** del Servicio, que representan a los trabajadores en materias relacionadas con condiciones laborales, desarrollo organizacional y defensa de sus derechos e intereses frente a la Dirección del Servicio.

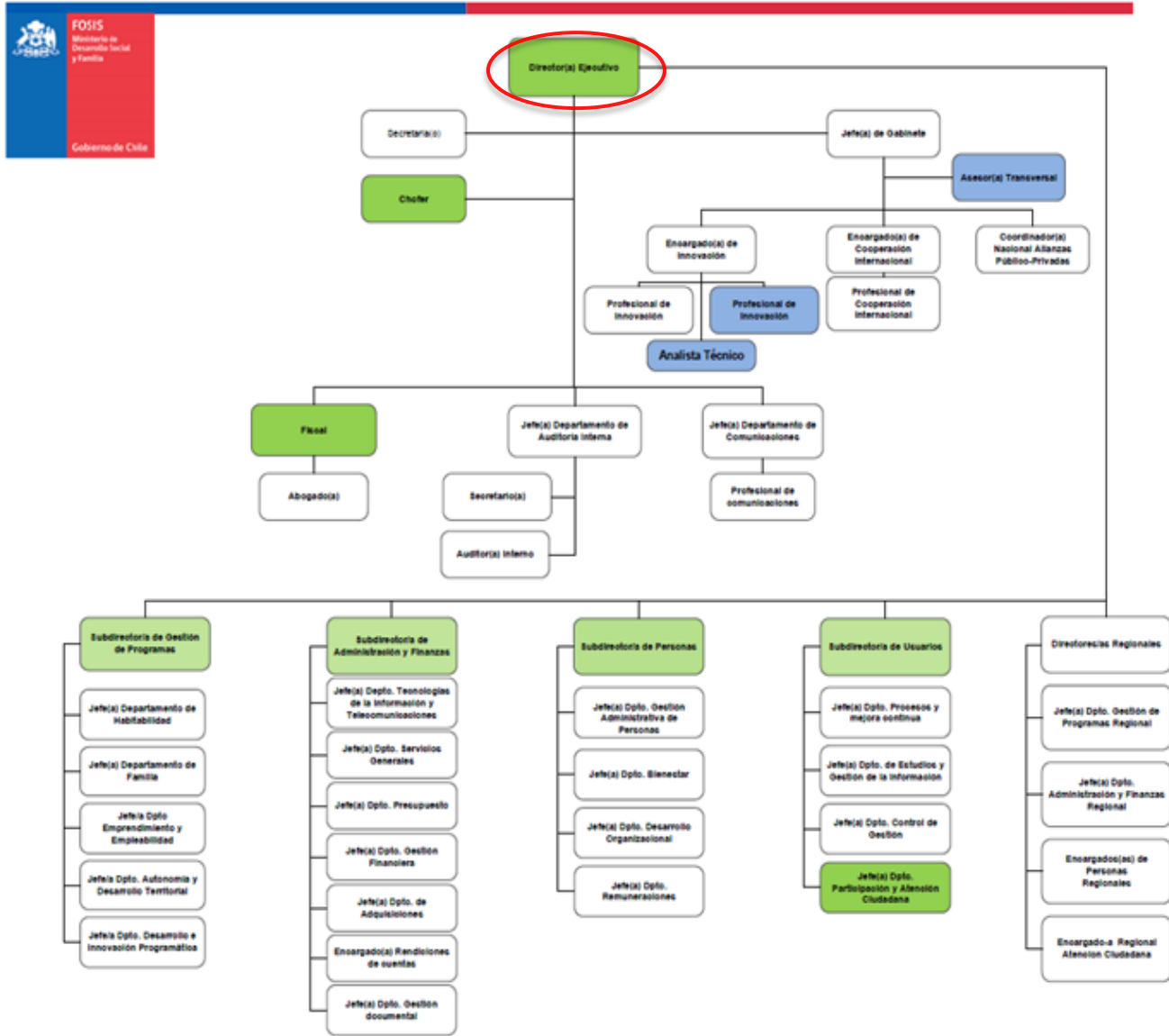
En el ámbito externo, se relaciona con el **Ministerio de Desarrollo Social y Familia, así como con otros ministerios, servicios públicos, gobiernos regionales y municipalidades**, con quienes articula la implementación de programas, la focalización de las personas usuarias y la coordinación de la oferta pública en el territorio.

Asimismo, **mantiene relación con la Dirección de Presupuestos y la Contraloría General de la República**, en materias de financiamiento, control y cumplimiento normativo.

Adicionalmente, se vincula con **instituciones privadas con y sin fines de lucro, empresas, fundaciones, universidades, organismos internacionales y medios de comunicación**, con el propósito de fortalecer la empleabilidad, el emprendimiento, la innovación social y la inclusión económica de los usuarios del servicio. Asimismo, mantiene relación con la ciudadanía en general, en su rol de autoridad pública responsable de la ejecución de políticas orientadas a la superación de la pobreza.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

1. Director Ejecutivo
2. Fiscal
3. Jefe Dpto. Gestión de Programas
4. Jefe Dpto. de Administración y Finanzas
5. Jefe de Dpto. de Personas
6. Jefe de Dpto. de Usuarios

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato 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, por regla general, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2026, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.796, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2026, publicada en el Diario Oficial el 12 de diciembre de 2025, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios regidos por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 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 la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2027, 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.

- 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."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

- 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.

Los Jefes Superiores de Servicio, en virtud de lo dispuesto en el artículo 110 de la Ley N° 21.806 y las instrucciones vinculantes del Instructivo N° 16/2026 de la Contraloría General de la República, tienen el deber ineludible de someterse a un examen de detección de consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales. Esta obligación técnica y administrativa debe materializarse obligatoriamente al momento de asumir el cargo —pudiendo practicarse con anterioridad a la fecha de asunción efectiva de la respectiva autoridad y hasta los 30 días hábiles posteriores— y, de manera sucesiva, a través de controles periódicos efectuados al menos dos veces por cada año calendario. Dicho examen deberá ejecutarse mediante el análisis de una muestra biológica de pelo en laboratorios debidamente certificados, garantizando que los resultados sean de carácter público, en estricta observancia de los principios de probidad administrativa, transparencia e idoneidad exigibles para el ejercicio de la función pública. El incumplimiento de estas etapas del régimen de control no constituye una facultad discrecional, sino una infracción objetiva a los deberes legales que puede acarrear la correspondiente responsabilidad administrativa conforme al ordenamiento jurídico vigente.

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.