

**SUBDIRECTOR/A FUNCIÓN RECURSOS HUMANOS  
SERVICIO NACIONAL DE ADUANAS  
MINISTERIO DE HACIENDA  
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

V Región de Valparaíso,  
Valparaíso

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**



Al Subdirector/a Función Recursos Humanos le corresponderá diseñar y proponer al Director/a Nacional las políticas y estrategias de recursos humanos como también administrar los subsistemas disponibles para su ejecución, con el propósito de asegurar el desarrollo de procesos de gestión de personas, a fin de alcanzar altos niveles de eficiencia y oportunidad en el desempeño de las funciones de la institución.

Al asumir el cargo de Subdirector/a Función Recursos Humanos, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Proponer y ejecutar la política del Servicio en materia de recursos humanos, particularmente, sobre admisión, capacitación, promoción, traslados, destinaciones, bienestar del personal, prevención de riesgos, higiene y seguridad; efectuar o encargar los estudios que se estimen necesarios para la adecuada gestión del área.
2. Velar por la adecuada administración de las políticas de gestión de personas, que permitan contribuir al logro de los objetivos estratégicos y al proceso modernizador del Servicio.
3. Buscar permanentemente el desarrollo integral de las personas que componen el servicio.
4. Instruir, apoyar y asesorar la gestión de personas a nivel de Direcciones Regionales y Administraciones de Aduana, entregando lineamientos y propuestas de acción para el cumplimiento de las políticas, programas y planes en este ámbito.
5. Dirigir el Consejo Administrativo de Bienestar, el Comité Bipartito de Capacitación, la Mesa Participativa de Equidad de Género, Comité Estratégico de Gestión del Conocimiento y la Comisión Nacional de Turnos, orientando sus decisiones al desarrollo de políticas específicas que permitan optimizar la gestión en la aplicación de los beneficios para los funcionarios y los recursos presupuestarios asignados para estos fines.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	10
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	76
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 643.831.000.-

---

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 21-03-2023  
 Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Philip Wood

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

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Liderar la modernización y actualización de la política y procesos de gestión de personas, alineada a los nuevos desafíos que establezca la planificación estratégica 2023-2026, así como en atención a los lineamientos del Servicio Civil, asegurando su cumplimiento.</p>	<p>1.1 Asesorar en materias de gestión de personas a la dirección nacional en el proceso de modernización y actualización de la política de gestión de personas del Servicio.</p> <p>1.2 Modernizar los procesos de gestión de personas, con miras a lograr la transformación digital de los mismos, bajo los principios de eficacia, eficiencia, transparencia y satisfacción de los usuarios.</p> <p>1.3 Optimizar la gestión de personas del Servicio en los procesos de cambio y adaptación a las distintas necesidades que se presenten en la actualidad, integrando, motivando y fomentando la participación del funcionariado.</p>
<p>2. Promover y apoyar la incorporación transversal del enfoque de equidad de género.</p>	<p>2.1 Proponer e implementar acciones y medidas que contribuyan a disminuir las brechas, inequidad y barreras de género entre mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas.</p>
<p>3. Proponer e implementar un proyecto de levantamiento de brechas de competencias de los funcionarios/as del SNA que permita desarrollar las acciones necesarias para mejorar sus desempeños laborales de acuerdo a las metas y estrategias de la organización.</p>	<p>3.1 Proponer una metodología de levantamiento de brechas de competencias del funcionariado.</p> <p>3.2 Llevar a cabo las acciones pertinentes para la disminución de brechas de competencias, tales como la implementación de un Plan de capacitación para la disminución de brechas en los funcionarios, movilidad interna, desarrollo de carrera, ajuste de perfiles de cargos, entre otras.</p>

<p>4. Diseñar e implementar un modelo de gestión de dotaciones de conformidad a los requerimientos actuales y futuros desafíos que plantee la Dirección Nacional, con el fin de responder de manera eficiente y eficaz al logro de los objetivos de Modernización que se ha propuesto la Institución.</p>	<p>4.1 Proponer el plan de dotación, considerando los desafíos de la Planificación Estratégica.</p>
<p>5. Proponer y ejecutar una Política de Prevención de Riesgos que responda a los desafíos de la Planificación Estratégica del Servicio.</p>	<p>5.1 Fomentar en todos los estamentos del Servicio una cultura preventiva, que se enfoque en minimizar los riesgos de accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.</p> <p>5.2 Velar que las actividades de prevención planificadas cuenten con los medios adecuados para su óptima ejecución y consecución de objetivos.</p>
<p>6. Fortalecer la política de calidad de vida laboral con el objeto de lograr mejores grados de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social por parte de los (as) funcionarios (as) en su labor y en su entorno de trabajo, promoviendo ambientes laborales saludables, basados en el respeto y buen trato con el fin de cumplir con los objetivos institucionales y así entregar mejores servicios a la ciudadanía. Con ello, se desafía a instalar esta materia en un nivel estratégico de la Organización.</p>	<p>6.1 Revisar, actualizar y difundir el programa de Calidad de vida y bienestar incorporando además acciones que promuevan y fortalezcan prácticas que faciliten la conciliación de su vida laboral con la personal y familiar.</p> <p>6.2 Diseñar un plan comunicacional que sensibilice fomentando buenas prácticas al interior de la Institución.</p> <p>6.3 Diseñar y ejecutar los planes de mejora de ambiente de trabajo, promoviendo mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en el servicio.</p>
<p>7. Fortalecer y propiciar un enfoque de gestión de personas basado en la prevención de la violencia laboral.</p>	<p>7.1 Actualizar y liderar la difusión del Procedimiento MALS, facilitando las acciones de restauración de las personas y equipos de trabajo eventualmente afectados.</p> <p>7.2 Liderar y supervisar las acciones de promoción de ambientes laborales saludables y libres de violencia laboral, de forma especial en la gestión de los equipos directivos.</p>

## 1.4 RENTA DEL CARGO

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **30%**. Incluye bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.057.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, cuyo detalle es el siguiente:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignaciones y bonos de estímulo (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$5.074.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$8.023.000.-**

Quien resulte elegido para ocupar el cargo percibirá la bonificación de estímulo al desempeño funcionario establecida en el artículo 11° de la ley 19.479, no incluida en la presente estimación de renta, en la medida que integre la Junta Calificadora Central del Servicio Nacional de Aduanas.

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES \*

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.\*

Ser ciudadano o extranjero poseedor de un permiso de residencia\*\*

Fuente legal:

\* Artículo 8° de la Ley N° 19.479 y artículo 40°, inciso final, de la Ley N°19.882.

\*\*Artículo 12° letra a) del Estatuto Administrativo.

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Se requiere poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en sistemas de gestión del capital humano, desarrollo organizacional, diseño e implementación de políticas y/o procedimientos en materias de gestión de personas o afines, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.\*

Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en normativas de gestión de personas y/o experiencia en el ámbito público y/o procesos de negociación con gremios o asociaciones sindicales y/o experiencia en implementación de políticas de género. \*\*

**\*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años. Es un criterio excluyente.**

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

\*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.

**2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

<b>VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES</b>
<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b>                      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.</p>
<p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b>                      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.</p>
<p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b>                      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.</p>

**2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

<b>COMPETENCIAS</b>
<p><b>C1. GESTIÓN DE REDES</b>                      Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.</p>
<p><b>C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA</b>                      Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.</p>
<p><b>C3. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.</p>
<p><b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                      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.</p>
<p><b>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>                      Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la</p>

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> (planta y contrata)	<b>1961</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>\$ 85.381.118.000</b>

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### Misión Institucional

Fiscalizar y facilitar el comercio exterior, para contribuir a la recaudación fiscal, al desarrollo económico, a la competitividad y a la protección del país y las personas, a través de procesos sinérgicos, efectivos y transparentes, sustentados en una gestión estratégica e inteligente de los datos e información.

##### Objetivos Estratégicos

- Fortalecer la institucionalidad a través un sistema de gestión eficiente y eficaz, que permita priorizar y dirigir los cambios estratégicos del Servicio Nacional de Aduanas; con énfasis en la mejora continua, la innovación, el buen uso de recursos y la entrega de servicios de calidad.
- Desarrollar y aplicar estrategias diferenciadas para una fiscalización ágil e inteligente, según el nivel de cumplimiento de los operadores y los riesgos prioritarios del país.
- Fomentar el cumplimiento voluntario, a través de la optimización de procesos y normativa basada en estándares internacionales, y el diseño e implementación de programas que facilitan las operaciones aduaneras.
- Establecer estrategias de explotación, desarrollo y mantención de plataformas de tecnologías de la información que soporte los procesos, para garantizar una gestión integrada y eficiente, y con ello, asegurar la prestación de un servicio oportuno y de calidad a nuestros usuarios.
- Diseñar e implementar un marco estandarizado, innovador, y flexible, de infraestructura y equipamientos para el cumplimiento del modelo de prioridades institucionales y el fortalecimiento del proceso de toma de decisiones en la organización.
- Fortalecer y desarrollar el sistema de gestión de personas basado en competencias, para contribuir a la estrategia institucional, propiciando ambientes laborables saludables y seguros, con funcionarios probos y comprometidos con la institución.
- Fortalecer y desarrollar un sistema de seguridad y gestión de datos e información institucional, para contribuir al mejoramiento continuo y eficiencia, facilitando el proceso de toma de decisiones estratégicas y fundadas en análisis de datos.

##### Cobertura Territorial

La Dirección Nacional del servicio, con sede en Valparaíso, está constituida por 6 subdirecciones. A nivel regional cuenta con 10 direcciones regionales, 6

administraciones de aduanas y 36 avanzadas fronterizas. Aduanas se hace presente en puertos, aeropuertos y otros puntos de control. En el año 2022, las Aduanas de Antofagasta, Valparaíso, San Antonio y Talcahuano, en términos de valor de los productos exportados tramitaron el 75% de los embarques.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

#### **Clientes Internos**

El/la Subdirector/a de Recursos Humanos se relaciona internamente con:

- Director/a Nacional, a quien debe reportar el cumplimiento de las políticas impartidas por el Servicio.
- Los Departamentos Staff del Director/a Nacional.
- Todas las Subdirecciones del Servicio.
- Las Direcciones Regionales y las Administraciones de Aduanas del país, a quienes debe impartir las normas y procedimientos en materia de gestión de personas asegurando su aplicación.

#### **Clientes Externos**

La función de este alto directivo, implica estar continuamente en contacto con organizaciones, particulares y todo aquel que deba cumplir con las obligaciones aduaneras:

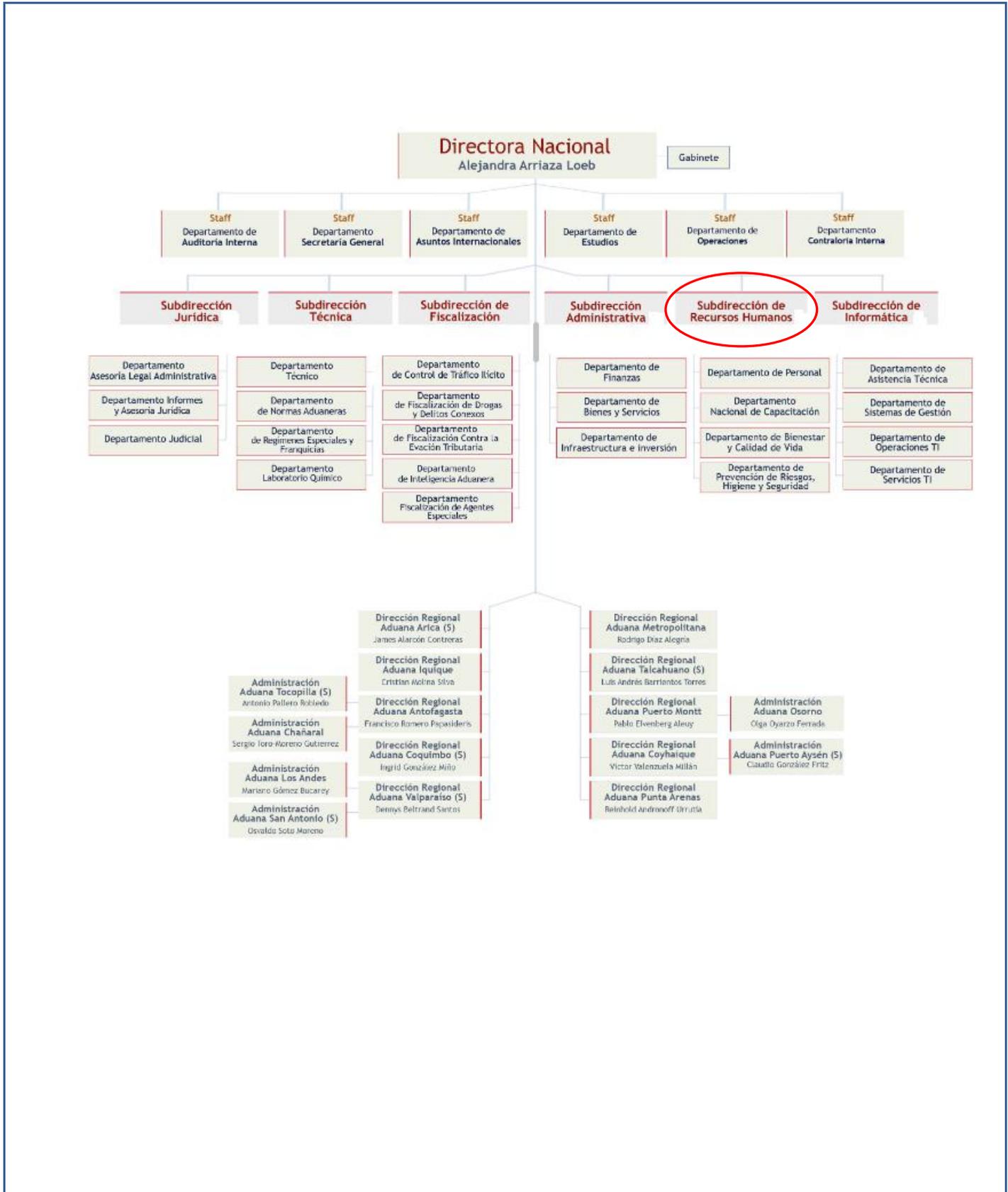
- Otros organismos públicos relacionados en las áreas de gestión de personas tales como: Servicio Civil, Contraloría General de la República, Ministerio de Hacienda, Tesorería General de la República, Servicio de Impuestos Internos, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, entre otros.
- Organizaciones Internacionales relacionadas en materias de políticas de gestión de personas, tales como: Organización Mundial de Aduanas (OMA), Oficina Regional de Fortalecimiento de Capacidades OMA, Foro de Cooperación Económica de Asia Pacífico (APEC), entre otros.

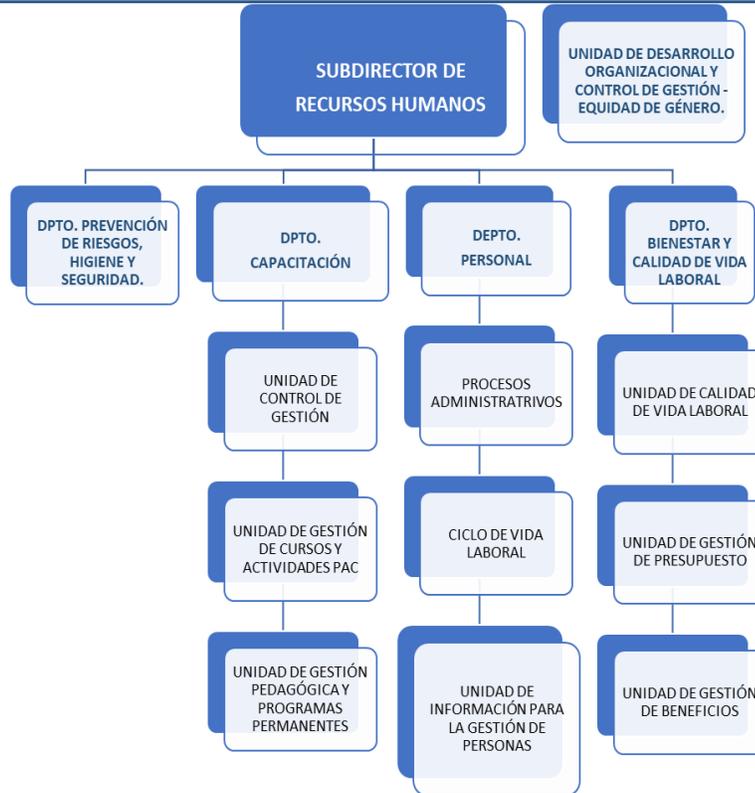
#### **Actores Claves**

El Servicio Nacional de Aduanas cuenta con dos (2) asociaciones de funcionarios:

- Asociación Nacional de Funcionarios de Aduanas (ANFACH) con 1.520 asociados con alcance nacional.
- Asociación Funcionarios Aduaneros de Valparaíso (AFA) con 89 asociados con alcance a la Dirección Nacional de Aduanas y Dirección Regional Valparaíso.

3.4 ORGANIGRAMA





Los cargos del Servicio Nacional de Aduanas adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

- Director/a Nacional
- 6 Subdirectores/as (Subdirector/a Función Jurídico, Subdirector/a Función Administrativo/a, Subdirector/a Función Técnico/a, Subdirector/a Función Fiscalización, Subdirector/a Función Informática y Subdirector/a Función Recursos Humanos).
- 10 Directores/as Regionales.

## IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

### - Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

### - Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

### - Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

### - Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

### - Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

### - Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.”

\*Limitación a la norma establecida en el artículo 1º, 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 8º 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.

Las personas que trabajen en el Servicio Nacional de Aduanas no podrán atender directa ni indirectamente negocios particulares ni de terceros, cuando aquéllos tengan relación con las funciones encomendadas al Servicio. (Artículo 21, del DFL N° 329, de 1979, del Ministerio de Hacienda, que Aprueba la Ley Orgánica del Servicio Nacional de Aduanas).

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.

