

SUBDIRECTOR O SUBDIRECTORA PATENTES¹
INSTITUTO NACIONAL DE PROPIEDAD INDUSTRIAL
MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

El/La Subdirector o Subdirectora de Patentes, deberá gestionar los procesos sobre propiedad industrial de patentes de invención, modelos de utilidad, dibujos y diseños industriales, y esquemas de trazado o topografías de circuitos integrados, teniendo como foco orientador el aporte de la innovación e invención al desarrollo económico del país. Lo anterior con el fin de asesorar y apoyar al/La Director/a en la toma de decisiones en estas materias, incluidas las decisiones sobre solicitudes de patentes y en los procedimientos de oposición y nulidad de registro de patentes.

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

1. Asesorar al Director Nacional en materia de patentes de invención, modelos de utilidad, diseños y dibujos industriales esquemas de trazado o topografías de circuitos integrados.
2. Representar a INAPI, en defecto del Director Nacional, en instancias nacionales e internacionales relacionadas con temas de su competencia.
3. Gestionar la tramitación de solicitudes de patentes de invención, modelos de utilidad, dibujos y diseños industriales, esquemas de trazado o topografías de circuitos integrados; y la emisión de títulos y certificados.
4. Proponer los fallos que resuelven los juicios de oposición y nulidad, relacionados con solicitudes o registros de Patentes de Invención, Modelos de Utilidad, Dibujos y Diseños Industriales, y Esquemas de Trazado o Topografías de Circuitos Integrados.
5. Procurar el cumplimiento de los acuerdos y tratados internacionales en cuanto a la protección de la propiedad industrial, aplicando la normativa vigente en los casos en que corresponda.
6. Asesorar y atender requerimientos del/a Director/a Nacional de INAPI, relacionados con la emisión de informes de cumplimiento de metas y objetivos comprometidos,
7. Proponer, conducir y liderar procesos de mejoramiento continuo en su ámbito de acción.
8. Representar a INAPI en reuniones y negociaciones en el ámbito internacional, incluidas negociaciones bilaterales, regionales y multilaterales.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 05-08-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Patricia Silva

9. Dirigir, administrar y coordinar la acción de las unidades dependientes de su cargo.
10. Asegurar y velar por el fiel cumplimiento de las normas legales y reglamentarias que rigen al Instituto, así como las disposiciones contenidas en manuales e instrucciones y otras directivas superiores.
11. Dirigir la gestión de personas bajo su dependencia, focalizándose en la evaluación, capacitación y desarrollo de éstos.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	32
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

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
1. Elevar la calidad de las prestaciones en materia de patentes integrando los atributos de certeza y coherencia jurídica, certidumbre y confiabilidad de los derechos otorgados.	1.1 Gestión oportuna de los productos y servicios de la Subdirección de Patentes. 1.2 Implementar proyecto integral de mejoramiento de la calidad de los servicios provistos por los procesos de patentes.
2. Mantener una estructura de la Subdirección de Patentes, estableciendo un organigrama funcional, acorde a los nuevos desafíos y a la mejora de la calidad de las prestaciones de esta subdirección.	2.1 Realizar evaluaciones y propuestas de mejora al funcionamiento de la estructura organizacional, que permita identificar oportunidad de mejoras y que permita responder a los desafíos de la institución.
3. Optimizar los procesos claves de la Subdirección de Patentes, haciéndolos más eficaces, eficientes, de alta calidad y con foco en las personas usuarias, incluyendo la perspectiva de género.	3.1 Generar y/o mejorar Directrices, manuales o Guías dirigidos a usuarios y funcionarios para mejorar la calidad de la presentación de solicitudes por la sociedad y de los procesos de evaluación, revisión y examen que realiza la SDP. 3.2 Participar de forma activa en la

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

	realización de proyectos de difusión y capacitación en propiedad industrial, con foco en mujeres innovadoras e inventoras.
4. Dirigir y gestionar las personas bajo su dependencia, focalizándose en la evaluación, capacitación y desarrollo de éstos.	4.1 Fortalecer la colaboración con las distintas áreas del servicio, en especial con el área internacional y de transferencia de conocimiento en proyectos de difusión de la propiedad industrial y desarrollo profesional. 4.2 Reducir brechas de competencias detectadas de los funcionarios a su cargo de forma de asegurar el adecuado funcionamiento de los procesos a su cargo. 4.3 Liderar al personal bajo su dependencia hacia el logro de los objetivos estratégicos y el cumplimiento de las metas de la institución en un buen clima organizacional. 4.4 Establecer mecanismos de monitoreo y retroalimentación para asegurar la calidad y eficiencia del trabajo de los peritos externos y examinadores internos, garantizando su idoneidad y alineación con los estándares institucionales.
5.- Fortalecer principios amplios de comportamiento y estándares de conducta ética en las personas que se desempeñan en el área bajo su cargo.	5.1.- Asegurar la participación de las personas bajo su cargo en programas de formación, participación en cursos, talleres, charlas, etc, provistos por instituciones del ecosistema de integridad chileno (Servicio Civil, CGR, UAF, Chile Compra, entre otros)

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.

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 **1%**. Incluye las asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$7.659.000.-** para un/a no funcionario/a, 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) **\$7.338.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$8.302.000.

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.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, diez semestres de duración y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuente: Artículo 2º del DFL N° 2 de 09 de septiembre de 2008 del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción

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 poseer 3 años de experiencia en cargos de jefatura, dirección o coordinación de equipos en materias de propiedad intelectual y/o industrial, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Adicionalmente, se valorará tener conocimientos y/o experiencia en derecho administrativo **

Deseable manejo del idioma inglés a nivel intermedio

***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.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

³ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882.

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)	165
Presupuesto Anual	\$8.676.016.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Consolidar el Sistema Nacional de Propiedad Industrial, mediante la Protección de los derechos, la difusión del conocimiento y el fomento de una visión equilibrada y comprehensiva de la Propiedad Industrial, con el fin de contribuir al desarrollo económico y social de Chile.

Objetivos Estratégicos

Mejorar la calidad y oportunidad de las resoluciones de INAPI en los procesos de examen de marcas y patentes.

Aumentar la utilización de los derechos de propiedad industrial por parte de usuarias y usuarios nacionales, tanto en Chile como en mercados internacionales, mediante la promoción del uso estratégico de la propiedad

industrial, en los distintos territorios de Chile.

Aportar al desarrollo tecnológico sostenible, disponibilizando información tecnológica de propiedad industrial mejorando así el acceso a dicha información por parte de los diferentes actores del ecosistema de innovación, incorporando la perspectiva de género.

Consolidar la equidad de género tanto en el acceso y uso de los derechos de propiedad industrial por parte de mujeres, como también en prácticas organizacionales que disminuyan brechas en esta materia.

Consolidar la excelencia en la gestión de INAPI, mediante la innovación interna y el desarrollo de capacidades y motivación de las personas que trabajan en INAPI.

Productos Estratégicos

- Examen de solicitudes de marcas comerciales.
- examen de marcas colectivas, de certificación, indicaciones geográficas y denominación de origen.
- custodia y mantenimiento de registros de marcas.
- títulos y certificados de marcas.
- examen y registro de solicitudes de patentes de invención, Modelos de Utilidad, Dibujos y Diseños Industriales.
- custodia y mantenimiento de registros a través de anotaciones de patentes
- títulos y certificados de patentes
- Informes de tecnologías de dominio público y vigilancia tecnológica.
- Asesorías especializadas en Propiedad industrial a empresas, universidades y centros de investigación.
- Capacitaciones (talleres, conferencias) en materias de propiedad industrial a personas naturales.
- Servicios de recepción, verificación y transmisión de solicitudes internacionales de Patentes (PCT).
- Búsquedas Internacionales sobre patentabilidad.
- Examen Preliminar Internacional sobre patentabilidad.
- Servicio de recepción, verificación, transmisión y examen de solicitudes internacionales de marcas.
- Estudios sobre mercados y tecnologías vinculadas a derechos de propiedad industrial.

INAPI es un servicio descentralizado con oficina en la Región Metropolitana, comuna de Santiago. La tramitación de todas las solicitudes de marcas comerciales, patentes de invención, modelos de utilidad, dibujos y diseños industriales, esquemas de trazado o topografías de circuitos integrados, y todas las gestiones relacionadas con tales derechos de propiedad industrial se realizarán en el Sistema de Tramitación Electrónica de nuestra página institucional, dando ello acceso a toda la ciudadanía a nivel nacional. Es posible que se le solicite al Subdirector/a viajar a regiones para actividades específicas.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

- Empresas que generan conocimiento, tecnología e innovación.
- Personas naturales que desean registrar marcas o patentar.
- Estudios Jurídicos de Marcas y Patentes.
- Universidades.
- Centros de Investigación (Públicos o Privados).
- Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.
- Ministerio de Salud.
- Ministerio de Hacienda.
- Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Ministerio de Agricultura.
- Gremios y asociaciones empresariales.

Todos los anteriores se identifican al ser los principales usuarios de las herramientas de protección de propiedad industrial y de información tecnológica basadas en patentes.

- Organización Mundial de Propiedad Intelectual – OMPI.
- Oficinas de Propiedad Industrial de otros países.
- Programas de cooperación técnica especializados.
- Funcionarios de INAPI.
- Asociación de Funcionarios de INAPI.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



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

- Director o Directora Nacional.
- Subdirector o Subdirectora de Marcas.
- Subdirector o Subdirectora de Patentes.
- Subdirector o Subdirectora Jurídico/a
- Jefe o Jefa División de Administración y Finanzas

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/a de los/as 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/a que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno/a de los/as restantes candidatos/as que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros/as candidatos/as idóneos/as 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 período 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/la directivo/a nombrado/a en fecha reciente.

Si el/la directivo/a designado/a renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro/a de los/as 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/as funcionarios/as 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, 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 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.

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 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as 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 2026, 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/as altos/as directivos/as públicos/as 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/la alto/a directivo/a público/a tendrán 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/a directivo/a público/a, 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/as los/as altos/as directivos/as públicos/as.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as Jefes/as Superiores de los Servicios Públicos y los/as Directores/as 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/as directivos/as, 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/la jefe/a 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/as altos/as directivos/as públicos/as 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.

***CONDICIÓN ESPECIAL**

-Es incompatible el cargo de asesor o funcionario del Instituto Nacional de Propiedad Industrial, con el de miembro titular o suplente del Tribunal de Propiedad Industrial. Quien tenga alguna de dichas calidades y sea designado miembro del señalado tribunal, deberá renunciar al Instituto dentro de los tres días siguientes a la notificación de su nombramiento. (artículo 7 del DFL N° 3, que Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 20.254, que crea el Instituto Nacional de Propiedad Industrial).

***CONDICIONES ESTABLECIDAS EN EL ART. 20 BIS DL N° 3551 QUE FIJA NORMAS SOBRE REMUNERACIONES Y SOBRE PERSONAL PARA EL SECTOR PÚBLICO**

-Sin perjuicio de las incompatibilidades establecidas en sus respectivos estatutos, prohíbese al personal de las instituciones fiscalizadoras a que se refiere este título I del DL N°3551, prestar por sí o a través de otras personas naturales o jurídicas, servicios personales a personas o a entidades sometidas a la fiscalización de dichas instituciones o a los directivos, Jefes o empleados de ellas.

Ningún funcionario de institución fiscalizadora podrá intervenir, en razón de sus funciones, en asuntos en que tenga interés él, su cónyuge, sus parientes consanguíneos del 1° a 4° grado inclusive, o por afinidad de primero y segundo grado, o las personas ligadas con él por adopción.

Asimismo, les está prohibido actuar por sí o a través de sociedades de que formen parte, como agentes o gestores de terceras personas ante cualquier institución sometida a la fiscalización de las instituciones a que se refiere este título.

En todo caso quedan exceptuados de estas prohibiciones e inhabilidades el ejercicio de derechos que atañen personalmente al funcionario o que se refieran a la administración de su patrimonio, y la atención docente, labores de investigación o de cualquiera otra naturaleza no remuneradas o remuneradas en cualquier forma, prestadas a universidades o instituciones de enseñanza que no persigan fines de lucro.

Igualmente queda exceptuada la atención no remunerada prestada a sociedades de beneficencia, instituciones de carácter benéfico y, en general, a instituciones sin fines de lucro.

Con todo, para que operen estas excepciones, será necesario obtener autorización previa y expresa del jefe superior del servicio. Si estas autorizaciones se hicieren necesarias respecto del jefe superior, serán dadas por el Ministro respectivo.