

DIRECTOR ADMINISTRATIVO NACIONAL ¹
DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

El Director Administrativo Nacional le corresponde liderar la gestión estratégica y administrativa de la Defensoría Penal Pública, asegurando la provisión eficiente y oportuna de los recursos financieros, tecnológicos, materiales y de gestión de personas necesarios para el cumplimiento de la misión institucional. Asimismo, le corresponde impulsar la modernización, sostenibilidad, integridad y mejora continua de los procesos de soporte, contribuyendo al fortalecimiento de la defensa penal pública y al cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos por la Defensora Nacional.

Al asumir el cargo de Director Administrativo Nacional le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir y supervisar la gestión administrativa institucional, velando por el adecuado funcionamiento de los procesos financieros, presupuestarios, tecnológicos, logísticos, de gestión de personas y demás áreas de soporte estratégico de la Defensoría Penal Pública.
2. Proponer e implementar políticas, planes y estrategias institucionales en materias administrativas, financieras, tecnológicas y de gestión de personas, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos definidos por la Defensora Nacional.
3. Liderar la planificación, ejecución y control de los recursos institucionales, promoviendo una gestión eficiente, transparente y sostenible que permita responder a los desafíos presentes y futuros de la institución.
4. Impulsar iniciativas de modernización, transformación digital e innovación organizacional, orientadas a optimizar procesos, fortalecer la gestión institucional y mejorar la calidad de los servicios de apoyo.
5. Fortalecer los sistemas de control interno, gestión de riesgos, integridad, seguridad de la información y continuidad operacional, resguardando el adecuado funcionamiento institucional y el cumplimiento de la normativa vigente.
6. Promover el desarrollo organizacional y la gestión estratégica de personas, impulsando iniciativas orientadas al fortalecimiento de capacidades, liderazgo, bienestar y clima laboral.
7. Orientar y supervisar los procesos de licitación de defensa penal pública y demás procesos de contratación institucional, velando por la correcta aplicación de la normativa y el uso eficiente de los recursos públicos.
8. Asesorar a la Defensora Nacional en materias de su competencia, proponiendo

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 11-06-2026
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carolina Gainza Cortés.

iniciativas, proyectos y medidas que contribuyan al fortalecimiento y desarrollo institucional.

9. Presidir la Junta Calificadora Central y el Comité de Selección, asegurando el adecuado desarrollo de los procesos de calificación y selección de personas, conforme a la normativa vigente y los lineamientos institucionales.
10. Integrar y participar en comités, consejos o instancias de coordinación institucional, representando a la Defensoría en materias vinculadas a su ámbito de responsabilidad.
11. Velar por la adecuada implementación y sostenibilidad de proyectos estratégicos institucionales, asegurando la disponibilidad de recursos y capacidades para su desarrollo.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	16
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	751
Presupuesto que administra	\$76.795.517.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer la sostenibilidad financiera y la gestión estratégica de los recursos institucionales, asegurando su alineación con las prioridades y desafíos futuros de la Defensoría Penal Pública.	1.1 Revisar y optimizar le gestión presupuestaria institucional promoviendo una ejecución eficiente y transparente de los recursos. 1.2 Actualizar los mecanismos de seguimiento y control financiero para apoyar la toma de decisiones estratégicas
2. Fortalecer la eficiencia operativa y la calidad de los servicios de apoyo.	2.1 Diseñar y ejecutar iniciativas de mejora continua y simplificación de procesos institucionales. 2.2 Promover el desarrollo y uso de herramientas tecnológicas que favorezcan la gestión interna y la atención de usuarios. 2.3 Fortalecer la gobernanza tecnológica y la continuidad operativa de los sistemas institucionales.
3. Consolidar una gestión estratégica de personas que contribuya al desarrollo organizacional,	3.1 Implementar estrategias de atracción, desarrollo y retención de talento.

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

<p>fortalecimiento de capacidades y bienestar de los equipos de trabajo.</p>	<p>3.2 Impulsar iniciativas orientadas al fortalecimiento del liderazgo y la gestión del desempeño.</p> <p>3.3 Fomentar ambientes laborales saludables, inclusivos y alineados con los valores institucionales.</p>
<p>4. Fortalecer los sistemas de control interno, gestión de riesgos, integridad y seguridad institucional, resguardando la confianza pública y la continuidad operacional.</p>	<p>4.1 Proponer e implementar acciones orientadas al cumplimiento de estándares de probidad, transparencia e integridad pública.</p> <p>4.2 Definir y aplicar medidas que fortalezcan la seguridad de la información y la continuidad operacional de la institución.</p>
<p>5. Fortalecer defensa penal pública y el conocimiento del rol institucional por la ciudadanía.</p>	<p>5.1 Proveer oportunamente las condiciones necesarias para el desarrollo de proyectos estratégicos Institucionales.</p> <p>5.2 Establecer instancias de coordinación entre el nivel central y las regiones para una adecuada implementación de iniciativas institucionales.</p> <p>5.3 Desarrollar proyectos vinculados a especialización de la defensa, formación continua, transformación digital y fortalecimiento de capacidades institucionales.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Público, 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 la Defensoría Penal Pública, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$8.912.000.-** 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) **\$8.264.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$10.207.000.-

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.

Para este cargo, se debe considerar que el pago de la asignación de alta dirección pública, sumada a las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar un total superior a las remuneraciones que corresponden al subsecretario de la cartera, que en este caso corresponde a un valor referencial de \$10.958.286.- (Artículo sexagésimo quinto ley 19.882 y Dictamen 27059N18 de la CGR).

II. PERFIL DEL CANDIDATO

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 que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de a lo menos 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocida por éste, y acreditar una experiencia profesional de cinco años en el sector público o privado.

Fuente: Artículo 29 de Ley 19.718, del 10 de marzo de 2001.

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."

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.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura de equipos en instituciones públicas o privadas materias de gestión financiera, presupuestaria, de control de gestión y de personas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:**

- Presupuesto público.
- Licitaciones públicas.
- Procesos satisfacción usuarios.
- Procesos de modernización e innovación organizacional.

***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.

**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. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.
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)	751
Presupuesto Anual	\$76.795.517.000

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

Misión Institucional	Somos un servicio fundamental que garantiza el acceso a la justicia entregando defensa penal de alta calidad, con perspectiva de género, resguardando la dignidad y los derechos humanos de las personas que representamos y con especial atención a aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.
Objetivos Estratégicos Institucionales:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mejorar continuamente la calidad de la defensa técnica de todas las personas representadas, resguardando sus derechos e intereses, con perspectiva de género; a través del cumplimiento de los estándares del proceso penal, los manuales de actuaciones mínimas, y el perfeccionamiento permanente de sus defensores.

2. Mejorar la atención de las personas usuarias y la comunidad en general, mediante el fortalecimiento de los canales de atención y la entrega de información oportuna, con enfoque de género.
3. Aumentar la cobertura especializada de prestación del servicio de defensa en todas las etapas del proceso penal, otorgando una respuesta con pertinencia cultural y perspectiva de género, acorde a las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad: adolescentes, mujeres, LGBTQI+, indígenas, migrantes, privadas de libertad, y con problemas de salud mental.
4. Aumentar el conocimiento del rol de la Defensoría Penal Pública y de los derechos de las personas imputadas y/o condenadas, a través de la realización de acciones de difusión, enfocada a las personas usuarias y a la comunidad en general, con énfasis en los valores de una justicia abierta y principios de igualdad de género.
5. Mejorar continuamente la gestión institucional, mediante el desarrollo de las personas, con enfoque de género, la optimización e innovación de los procesos alineados a una política de sustentabilidad.

La cobertura territorial que conforma la Defensoría Penal Pública corresponde a 17 Defensorías Regionales y 74 Defensorías locales en todo el territorio nacional.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

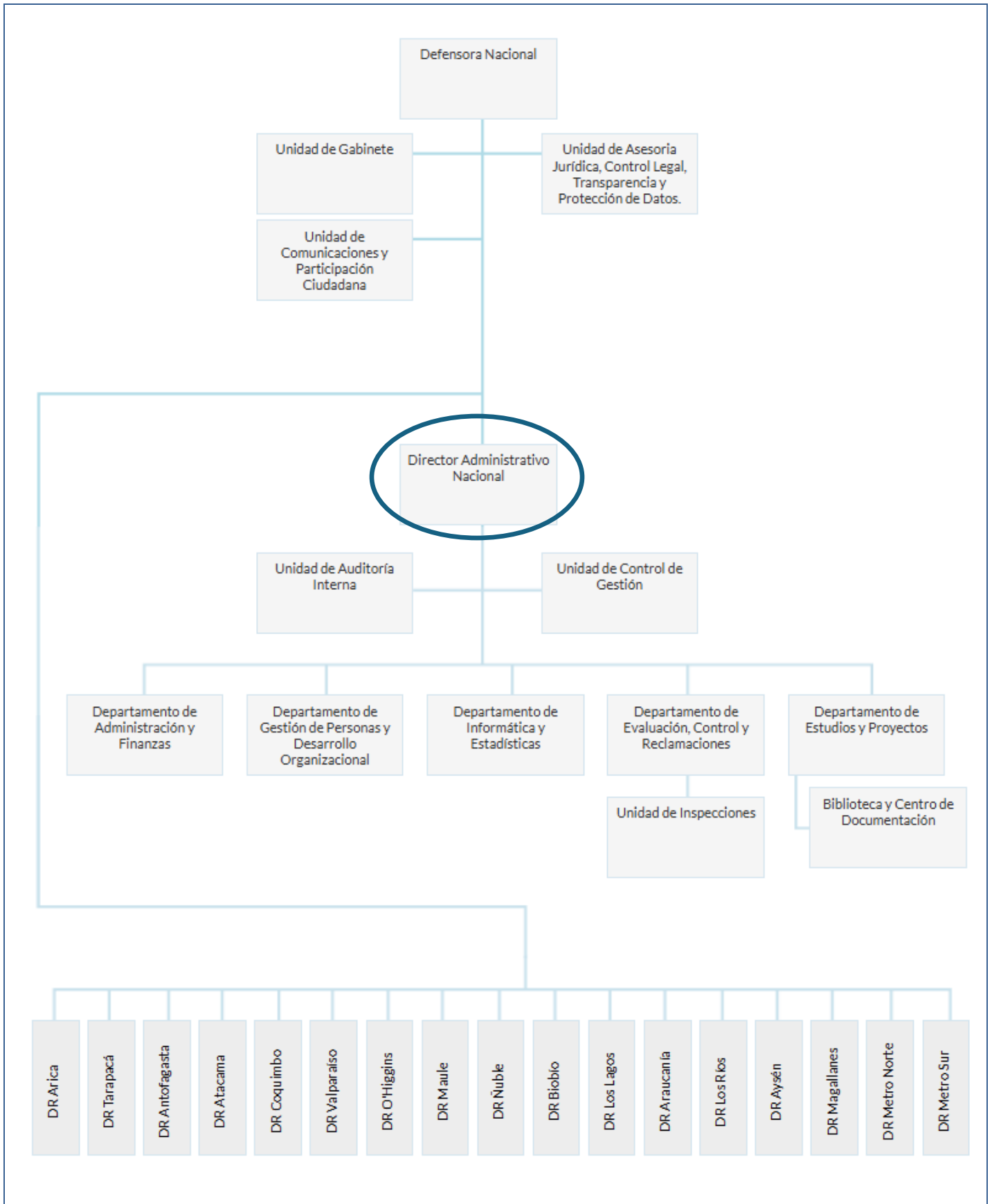
El Director Administrativo Nacional se relaciona internamente con los siguientes cargos:

- Defensora Nacional, como jefa superior de servicio.
- Defensores Regionales, como ejecutores en las regiones de las políticas e instrucciones de la Defensoría Nacional
- Directores Administrativos Regionales, como responsables operativos en las unidades regionales.
- Jefes de Departamento y Unidades de la Defensoría Nacional, como miembros y colaboradores/as directos de su equipo de trabajo.

Otros organismos públicos y privados relacionados con la administración de justicia y que tienen vinculación con el Director Administrativo Nacional son:

- Ministerio de Justicia, para la coordinación de políticas del sector, y la gestión presupuestaria del Servicio.
- Dirección de Presupuestos, para la elaboración del presupuesto del servicio.
- Ministerio Público, para la coordinación del trabajo de prestación de defensa.
- Poder Judicial, para la coordinación del trabajo de prestación de defensa.
- Superintendencia de Seguridad Social, en lo concerniente a la gestión en materia de higiene y seguridad.
- Consejo de Licitaciones.

3.4 ORGANIGRAMA



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

- Defensora Nacional.
- Director Administrativo Nacional.
- Jefe Departamento de Estudios y Proyectos.
- Jefe Departamento de Evaluación, Control y Reclamaciones.
- Jefe Departamento de Informática y Estadísticas.
- Jefe Departamento Gestión de Personas y Desarrollo Organizacional.
- Jefe Departamento de Administración y Finanzas.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS 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/as altos/as directivos/as públicos/as 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/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 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/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 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.