

**JEFA O JEFE DIVISIÓN ESTRATEGIA Y CLIMA DE INVERSIÓN  
AGENCIA DE PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN EXTRANJERA  
MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

El Jefe o Jefa de la División de Estrategia y Clima de Inversión será responsable ante el/la director/a de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera de diseñar y actualizar la Estrategia de Fomento y Promoción de la Inversión Extranjera, en línea con la estrategia nacional de desarrollo y las mejores prácticas internacionales, con el objetivo de potenciar y maximizar los beneficios de la Inversión Extranjera Directa (IED) a todos los territorios. Además, debe generar la inteligencia que alimente y dé soporte al proceso comercial de la agencia con la finalidad de influenciar y acelerar la toma de decisión de inversión de los inversionistas en el país, articulando y gestionando sobre todo, las acciones necesarias para fortalecer el clima de inversión y las condiciones de atractivo del país como destino para la materialización de proyectos de inversión, según los focos establecidos por el Comité de Ministros para el fomento y la promoción de la inversión extranjera. Así también, deberá impulsar acciones concretas para generar y/o mejorar los canales de transmisión de los beneficios de la Inversión Extranjera al medio local, tanto a nivel nacional como regional, identificando las condiciones habilitantes necesarias u proponiendo instrumentos, programa y/o incentivos que permitan desarrollar dichas condiciones.

Al asumir el cargo de Jefa o Jefe de la División Estrategia y Clima de Inversión le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Diseñar y actualizar la Estrategia de Fomento y Promoción de la Inversión Extranjera a ser propuesta al Comité de Ministros y monitorear la implementación de los planes de acción de los focos estratégicos definidos por dicho Comité.
2. Integrar equipos orientados al diseño y actualización de las estrategias de los focos definidos por el Comité de Ministros, y sus respectivos planes de acción, en coordinación con otras áreas de la Agencia, en las materias de su competencia.
3. Generar inteligencia, información y análisis específicos que permitan, por parte de la agencia, brindar servicios expeditos de asesoría especializada a los inversionistas extranjeros durante todo el ciclo de inversión, con la finalidad de influenciar y acelerar la toma de decisión de inversión en el país.
4. Planificar y monitorear la realización de estudios e investigaciones relacionadas a la inversión extranjera, permitiendo caracterizar a las empresas extranjeras instaladas en el país, su impacto en la economía local e identificar problemas, condiciones habilitantes y canales de transmisión existentes en los distintos sectores o territorios para invertir en Chile y su regulación, que permitan guiar las acciones e iniciativas de la Agencia e informar adecuadamente al

Comité de Ministros y otros organismos del Estado con competencias en estas materias.

5. Identificar obstáculos y oportunidades de mejora en las condiciones de atractivo del entorno y capacidad de absorción local respecto de la inversión extranjera directa, así como proponer -y en algunos casos, desarrollar o implementar- medidas e iniciativas de política pública que contribuyan a subsanarlos, mejorando el posicionamiento competitivo del país.
6. Diseñar y ejecutar un paquete de medidas para facilitar y atraer la inversión extranjera y su impacto, promoviendo los encadenamientos productivos entre empresas locales y empresas extranjeras, el desarrollo de instrumentos de fomento a la IED y a la formación de capital humano, en coordinación con otras instituciones públicas y/o privadas.
7. Actuar como contraparte técnica con las regiones, en particular con gobiernos regionales y organismos relacionados, para el desarrollo de condiciones habilitantes a nivel subnacional, proponiendo instrumentos y/o programas que desarrollen dichas condiciones, incentivando la materialización de proyectos de inversión en sectores existentes o nuevos, y promoviendo la creación de encadenamientos productivos entre empresas extranjeras y nacionales para maximizar el impacto de la IED.
8. Ejercer el rol de contraparte técnica de organismos internacionales multilaterales y otras instituciones relacionadas con la promoción de inversiones, participando activamente en instancias que permitan capturar las últimas tendencias e incorporar las mejores prácticas internacionales relacionadas en estas materias.
9. Apoyar a la dirección del Servicio en su función de Secretaría Ejecutiva del Comité de Ministros y del Consejo Asesor Público Privado.
10. Planificar y monitorear el proceso de recopilación y registro de las estadísticas de Inversión extranjera directa (IED), tanto a nivel nacional como internacional, que permitan generar conocimiento general y específico sobre la tendencia de la IED y su aporte a la economía local.

## 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	10
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	
<b>Presupuesto que administra</b>	No administra presupuesto

## 1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>1</sup>

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

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Proponer a la Dirección de InvestChile un plan de fortalecimiento institucional para la gestión del entorno y clima de inversión, potenciando la profundidad y alcance de las iniciativas de política de pública y su impacto en la mejora de las condiciones de competitividad y atractivo como destino de inversión del país, que permitan mejorar la probabilidad de materialización de proyectos de inversión extranjera en Chile.	1.1 Actualizar y reforzar la metodología para la definición de la agenda de iniciativas de política pública. 1.2 Establecer un sistema de seguimiento y control del avance de la agenda de iniciativas de política pública.
2. Proponer e implementar un modelo de funcionamiento interno de la Agencia que permita actualizar periódicamente las estrategias de los focos prioritarios definidos por el Comité de Ministros para la implementación de la estrategia de fomento y la promoción de la inversión extranjera.	2.1 Proponer a la Dirección un modelo que especifique los roles y funciones de las distintas divisiones en el diseño, actualización y contenido de las estrategias de los focos determinados por el Comité de ministros. 2.2 Llevar a cabo la implementación del nuevo modelo, gestionando y monitoreando el cumplimiento de las distintas funciones acordadas en él.
3. Establecer una coordinación de promoción y fomento de la IED junto con los gobiernos regionales.	3.1 Liderar la implementación del Plan Regional de InvestChile, dotando de capacidades a los Gobiernos Regionales para realizar actividades de atracción de inversiones. 3.2 Impulsar la formulación de instrumentos para la promoción de inversión extranjera por parte de los Gobiernos Regionales, a través de las unidades regionales de atracción de inversiones.

<sup>1</sup> Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de **Altas/os Directivos Públicos se** encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde al **grado II** Directivo de la Escala de Remuneraciones de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **0%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$7.058.000.-** 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 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) **\$5.933.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$9.308.000.-**

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

## II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS LEGALES <sup>2</sup>

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a seis años.\*

Fuente: Artículo N° 2, del DFL N° 1, del 27 de noviembre de 2015, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

### 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, jefatura o coordinación de equipos en materias de inversión extranjera directa, como fenómeno económico global y herramienta de política económica, así como en el manejo e interpretación de estadísticas económicas, e indicadores de desempeño e impacto en la promoción y fomento de la IED, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en diseño de instrumentos de medición y monitoreo del clima de inversión, y en la implementación de iniciativas de política pública en el ámbito de fomento y promoción de inversiones\*\*.

\*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.

<sup>2</sup> Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por **el/la mismo/a candidato/a**. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

**2.4  
COMPETENCIAS  
PARA EL  
EJERCICIO DEL  
CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

<b>COMPETENCIAS</b>	
<b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	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, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.
<b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	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.
<b>C3. GESTIÓN DE REDES</b>	Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave 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.
<b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b>	Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.
<b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b>	Capacidad para promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos. Implica la identificación de oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización.

**III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO**

**3.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>55</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>\$5.289.858.000</b>

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
SERVICIO**

<b>Misión Institucional</b>	<p>La Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera es un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio y que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.</p> <p>La misión de la Agencia es promover y atraer el ingreso de todo tipo de capitales e inversiones del exterior, sin importar su monto, conforme a las facultades y atribuciones señaladas en la ley 20.848 que la crea. La Agencia fue constituida como la continuadora y sucesora legal del Comité de Inversiones Extranjeras.</p>
-----------------------------	---

En consecuencia, la Agencia tiene una labor doble: i) promover la inversión extranjera hacia el país y ii) continuar la administración de los contratos de inversión extranjera amparados en el DL 600 que se encuentran vigentes, así como firmar los contratos de invariabilidad tributaria establecidos en el artículo segundo transitorio de la ley 20.848,

#### **Objetivos Estratégicos institucionales**

Los objetivos estratégicos de la institución son:

1. Promocionar y posicionar al país como un destino atractivo para la materialización de inversiones que contribuyan a la inserción internacional estratégica y al desarrollo del país, potenciando la presencia de la Agencia en el mercado global a través de la red internacional, las oficinas de inversión y la implementación de la estrategia de marketing digital
2. Identificar y atraer proactivamente inversión extranjera de calidad, entregando servicios de excelencia y acompañando en todo el ciclo al inversionista hasta su instalación en Chile y sus decisiones de reinversión en el país.
3. Fomentar la materialización de proyectos de IED que promuevan la generación de empleos de calidad, la transferencia tecnológica, la diversificación territorial y el encadenamiento productivo con el entramado económico local.
4. Contribuir a crear un clima favorable para la inversión extranjera en Chile, identificando obstáculos a la materialización de proyectos de inversión extranjera y gestionando con las autoridades competentes, con el fin de avanzar en su superación.

#### **Cobertura territorial**

La Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera se ubica en Santiago y tendrá representantes en el extranjero, cuya ubicación se determinará en concordancia con la Estrategia de Promoción y Fomento de Inversión Extranjera.

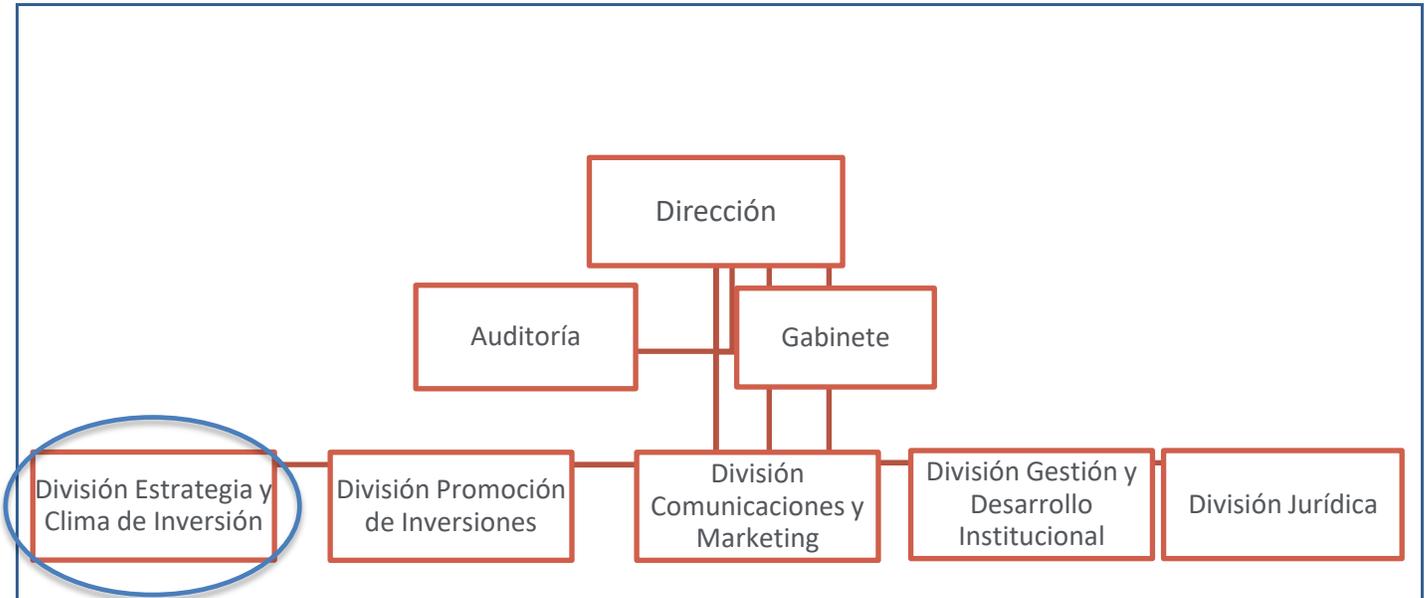
### **3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS**

Los principales clientes a nivel externo son:

- Presidente de la República
- Inversionistas extranjeros ya instalados en Chile
- Potenciales inversionistas extranjeros
- Ministerios
- Gobiernos Regionales
- Comité de Ministros para el fomento y promoción de la inversión extranjera directa
- Consejo asesor Público Privado de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera
- Empresas chilenas receptoras de inversión extranjera
- Cámaras de Comercio binacionales
- Representación Diplomática extranjera en Chile

-Asociaciones gremiales y empresariales  
-Organismos internacionales multilaterales  
Los clientes internos son las otras divisiones y unidades que requieren de información sobre los proyectos de inversión con potencial de materialización en Chile.

### 3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

Director/a

- Jefe/a División de Estrategia y Clima de Inversión
- Jefe/a División de Promoción de Inversiones
- Jefe/a División de Gestión y Desarrollo Institucional
- Jefe/a División Jurídica
- Jefe/a División de Comunicación y Marketing

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

### - Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a 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 o candidata, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos/as que conformaron la nómina referida. La autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos o candidatas idóneas 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 renovar dicho nombramiento fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles de el/la ADP, 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 a la interesado o interesada 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 o directiva nombrada en fecha reciente.

Si el directivo o directiva designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro u otra 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, funcionarios y funcionarias 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.

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

Los altos directivos y directivas públicas, 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 funcionarios y funcionarias.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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 ADPs 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 y funcionarias 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 directoras/es o consejeras/os 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/a o consejero/a tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

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

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

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

\*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

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/as o consejeros/as, 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/a o consejero/a 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/as 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 2024, 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/la alto/a 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.