

JEFE O JEFA DE DIVISIÓN GESTIÓN Y COORDINACIÓN TERRITORIAL¹
SERVICIO NACIONAL DEL ADULTO MAYOR – SENAMA
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Jefe o Jefa de División Gestión y Coordinación Territorial del Servicio Nacional del Adulto Mayor le corresponde proponer, promover, coordinar y gestionar las políticas públicas, planes, programas, proyectos e iniciativas orientadas a fortalecer el ejercicio de los derechos, inclusión, cuidados y participación social de las personas mayores, a través de la implementación de dichas políticas, articulación intersectorial y ejecución de programas que permitan fortalecer y generar un nivel de desarrollo en distintas materias del ámbito de vejez, de acuerdo a la legislación vigente.

Al asumir el cargo de Jefe o Jefa de División Gestión y Coordinación Territorial le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Proponer e implementar políticas, planes y programas en materia de participación, promoción, prevención y cuidados respecto a la vejez y envejecimiento.
2. Articular la implementación de las políticas y programas del Servicio.
3. Supervisar y coordinar los procesos operativos de seguimiento y monitoreo de las políticas y programas del Servicio.
4. Coordinar y supervisar técnicamente la implementación de la oferta programática en las regiones y sus comunas, garantizando la pertinencia territorial.
5. Diseñar, implementar, difundir y evaluar el Fondo Nacional del Adulto Mayor en sus diferentes líneas para promover la participación de las organizaciones de personas mayores.
6. Monitorear la ejecución, desarrollo y avance de la implementación de las políticas, programas, proyectos e iniciativas que lleva a cabo la institución en materia de cuidados.
7. Velar por el funcionamiento adecuado de los sistemas de información ciudadana.
8. Planificar, articular e implementar las acciones necesarias para fortalecer el trabajo intersectorial a nivel nacional, regional y comunal.
9. Promover los derechos de las personas mayores consagrados en la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores.
10. Posicionar el tema de vejez y envejecimiento en el trabajo intersectorial con distintos organismos del Estado, Universidades, Municipalidades y el sector privado.
11. Liderar el monitoreo y reportabilidad de los dispositivos de cuidados, organizaciones de personas mayores y consejeros asesores regionales de

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24-06-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Christian Hansen Cruz

SENAMA ante alertas y emergencias, en conjunto con cada Coordinación Regional.

12. Realizar el control de gestión interno de la División para facilitar la adecuada reportabilidad de indicadores; y demás que encomiende su jefatura.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	4
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	62
Presupuesto que administra	\$52.452.733.000

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. Fortalecer las redes institucionales, internas o externas, para una adecuada implementación de la oferta programática de SENAMA u otras iniciativas en beneficio de la calidad de vida y derechos de las personas mayores.	1.1 Generar convenios de colaboración con organismos públicos y privados para la ampliación y estandarización de la oferta programática dirigida hacia las personas mayores. 1.2 Entregar lineamientos técnicos a diversos organismos del mundo privado, que trabajan con personas mayores, con el propósito de mejorar la calidad de la atención.
2. Optimizar la atención a la población beneficiaria y su entorno mediante el fortalecimiento del sistema de información ciudadana.	2.1 Proponer e implementar un plan de trabajo, para optimizar las políticas, planes y programas a partir del diagnóstico actualizado de las necesidades de las personas mayores. 2.2 Diseñar un plan de acción para aumentar la cobertura programática territorial.
3. Gestionar su equipo de trabajo en un ambiente laboral que propicie la igualdad de género ³ , inclusión y no discriminación, con eficiencia en el uso de recursos.	3.1 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género, inclusión y no discriminación.

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

³ Perspectiva de género: forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

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 **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **35%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.392.000.-** 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) **\$4.554.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.067.000.-

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 ⁴

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 universitario de una carrera de, a lo menos, diez semestres, otorgado por una universidad del Estado o por una universidad o instituto profesional reconocida por éste.

-Tener estudios de especialización en el área de la gerontología social o trabajo directo con los adultos mayores durante, a lo menos, tres años.

- Y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente legal: "Artículo 10 de la ley N° 19.828, del 27-09-2002, que crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor y Ley 19.882 artículo 40.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con experiencia en diseño, implementación o evaluación de programas sociales, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Asimismo, se requiere poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en organización y supervisión de equipos regionales o locales**.

***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.

⁴ 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, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de 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.

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. 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.
C5. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	360
Presupuesto Anual	64.150.622.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

SENAMA se crea como un servicio público, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se encuentra sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

La Ley N° 19.828 que crea el Servicio define como adulto mayor a toda persona que ha cumplido los 60 años, sin diferencia entre hombres y mujeres. La principal tarea, que compromete a todo el equipo SENAMA, es contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas mayores del país. Para lograr dicho objetivo, se generan al interior del Servicio, una vinculación directa con diversas instancias.

Misión Institucional

Promover y contribuir a un envejecimiento digno, activo y saludable mediante la implementación de políticas, programas y la articulación intersectorial, para fomentar la autonomía, independencia y participación de las personas mayores, contemplando la diversidad de experiencias en torno al envejecimiento y promoviendo la equidad de Derechos en hombres y mujeres mayores.

Objetivos estratégicos

- Optimizar las oportunidades de bienestar físico, social y mental con enfoque comunitario, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas mayores, a través de acciones que fomenten su autovalencia y aborden la dependencia.
- Fomentar la autonomía y participación de las personas mayores, desde una mirada de prevención de la dependencia, a través del fortalecimiento de las organizaciones, clubes y la generación de alianzas que permitan desarrollar ciudades amigables de inclusión.
- Contribuir a un cambio cultural en torno a la vejez y el envejecimiento, reconociendo a las personas mayores en perspectiva de derechos y proporcionando garantías eficaces para su ejercicio.
- Fortalecer institucionalmente a SENAMA, con el fin de optimizar la articulación intersectorial e implementar la política integral de envejecimiento positivo para Chile de manera efectiva, y actuar como referente en la temática.

Otros aspectos relevantes: El Servicio Nacional del Adulto Mayor se encuentra en un proceso de revisión y actualización de los perfiles de cargo, esto a razón del crecimiento que ha tenido la cantidad de programas que se han creado para el cumplimiento de su objetivo central que es contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas mayores.

En este mismo sentido, se ha relevado la necesidad de fortalecer la gestión de personas para generar un marco institucional que pueda sostener y abordar apropiadamente el crecimiento de la población mayor del país, y por tanto de las necesidades que de ello se generarán.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios Internos:

- **Coordinaciones Regionales:** Son la representación del servicio en cada una de las regiones del país. Tienen como principal función el despliegue y ejecución de los programas del Servicio.

- **Consejos Asesores Regionales de Adultos Mayores:** Los Consejos Asesores Regionales de Adultos Mayores fueron creados mediante el decreto N° 8 de enero de 2008, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Los Consejos representan a las diversas organizaciones de su región, y colaboran con el Servicio Nacional del Adulto Mayor, proponiendo políticas, medidas o instancias destinadas a fortalecer la participación de las personas mayores en cada región, la protección de sus derechos, y el ejercicio de su ciudadanía activa, entre otras. En la actualidad hay 16 Consejos Asesores Regionales a nivel nacional, constituidos por un mínimo de 11 y un máximo de 15 consejeros participando en ellos.

- **Comité Consultivo:** Se encarga de asesorar al Director o Directora Nacional del Servicio en temas referidos a planes y programas para las personas mayores. Sus acuerdos no son obligatorios, pero constituyen recomendaciones para la Dirección Nacional.

Usuarios Externos:

El Servicio Nacional del Adulto Mayor se relaciona principalmente con el Ministerio de Desarrollo Social, a través de la Subsecretaría de Servicios Sociales y de Evaluación Social, además de otros organismos públicos como Municipios, Gobiernos Regionales, otros ministerios y servicios públicos, como organismos privados vinculados a las temáticas de vejez y envejecimiento.

Dado el aumento de la población mayor, el Servicio también se relaciona con entidades académicas y formativas que han incorporado en su agenda el interés y preocupación por este sector de la población, posicionándose como un actor clave y referente en el medio social para guiar el afrontamiento de las crecientes necesidades y demandas que dicho crecimiento generará para la sociedad chilena, lo anterior, a su vez, también refiere una estrecha relación con los organismos prestadores de servicios a personas mayores y especialmente con las propias personas mayores, organizadas y no organizadas.

De igual modo, en el contexto internacional, el Servicio se relaciona con distintos organismos que trabajan tanto en el fomento de los derechos y generación de estrategias y políticas públicas orientadas a fortalecer los sistemas de protección y la articulación de redes que favorezcan la problemática del envejecimiento en la región.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



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

I Nivel Jerárquico

- Director o Directora Nacional

II Nivel Jerárquico

- Jefe o Jefa División de Gestión y Coordinación Territorial
- Jefe o Jefa División de Planificación y Control
- 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 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 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 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.