

DIRECTOR O DIRECTORA DIVISIÓN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS¹
SERVICIO NACIONAL DE MIGRACIONES
MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director o Directora División Administración y Finanzas le corresponderá liderar la gestión de los procesos administrativos y de apoyo del Servicio, velando por la adecuada gestión de las áreas financiera, física, abastecimiento y logística, gestión y desarrollo de la dotación de personal, con el fin de contribuir al logro de los objetivos y metas del Servicio y la implementación de los planes estratégicos institucionales, respondiendo eficiente y eficazmente a los requerimientos de los clientes internos y externos.

Al Director o Directora División Administración y Finanzas le corresponderá desempeñar las siguiente funciones:

1. Gestionar y administrar transparente y eficientemente los recursos físicos, financieros y presupuestarios de la institución, garantizando que el soporte brindado a los clientes internos responda a sus necesidades y cumpla con los estándares de eficiencia, oportunidad y calidad establecidos, contribuyendo al cumplimiento de los planes estratégicos de la organización y resguardando el patrimonio de la Institución.
2. Asesorar y proponer a la Dirección Nacional, y demás centros de responsabilidad, estrategias para administrar los recursos financieros y presupuestarios de la Institución, respondiendo a las necesidades organizacionales, como también, reportar a ésta, los resultados de la administración y gestión financiera y presupuestaria.
3. Desarrollar oportunamente el proceso de formulación presupuestaria, así como la programación financiera y su monitoreo, en relación con planificación y la estrategia institucional, elaborando y controlando una gestión eficiente del presupuesto Institucional anual.
4. Consolidar el proceso de ordenamiento financiero, contable y administrativo de la Institución, velando por el cumplimiento normativo y de las metas y objetivos institucionales.
5. Mantener un sistema de control de gestión presupuestario de la institución con el objetivo de obtener una información oportuna y actualizada.
6. Supervisar, gestionar y ejecutar la adquisición de bienes y servicios de consumo que requiera el Servicio para su funcionamiento, de acuerdo a la normativa vigente en materia de compras y contrataciones públicas y a la disponibilidad presupuestaria.
7. Velar por el cumplimiento de los contratos o convenios con empresas que

- prestan servicios a la Institución o la proveen de algún producto. Efectuar una correcta Gestión de Contratos y control del Plan de Compras de la Institución.
8. Definir, formalizar, aplicar y evaluar procedimientos internos en términos administrativos, contables, financieros y presupuestarios. Ejecutando la correcta custodia de los fondos, documentos, valores y otros bienes de la institución, así como la gestión oportuna del Pago a Proveedores para cumplir satisfactoriamente con las disposiciones existentes dentro del proceso.
 9. Implementar acciones que faciliten la implementación de una adecuada Política de Gestión de Personas al interior de la Institución, enmarcada en el respeto de los derechos fundamentales y el empleo digno para fortalecer las capacidades técnicas de las funcionarias y los funcionarios del Servicio.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	6
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	71
Presupuesto que administra	\$ 21.791.324.000.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Alto/a Directivo/a 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. Participar activamente y supervisar en el proceso de ajuste organizacional a raíz de la creación del Servicio Nacional de Migraciones.	1.1 Participar activa y coordinadamente con la Dirección Nacional, en el diseño y hacer seguimiento a la puesta en marcha de la estrategia institucional para la provisión de cargos de la nueva estructura del Servicio. 1.2 Definir e implementar la política de Gestión y Desarrollo de Personas de acuerdo a las necesidades institucionales, con enfoque de género, promoviendo la correcta aplicación interna y externa de los protocolos y directrices elaborados por la Unidad de Género. 1.3 Liderar y coordinar la definición, elaboración e implementación de estrategias, políticas y planes definidos para el desarrollo de la organización en materias de personas, con énfasis en un clima laboral armónico y con foco en los procesos de cambio planeados para la organización.
2. Liderar la gestión administrativa y financiera del Servicio, así como la supervisión del correcto uso de los recursos y ejecución	2.1 Hacer seguimiento y controlar la gestión y administración de los recursos financieros, materiales, de infraestructura, tecnología y servicios generales del Servicio. 2.2 Velar por el correcto uso y destino de los recursos entregados como líneas programáticas a nivel Nacional. 2.3 Efectuar la evaluación y materialización de todos los

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

presupuestaria.	requerimientos de abastecimientos y suministros de los clientes internos a nivel institucional, de conformidad a la Ley de Compras y Contrataciones Públicas. 2.4 Proponer a la Dirección Nacional del Servicio, la planificación financiera anual, en conjunto con las demás áreas del Servicio.
3. Administrar y gestionar eficiente y oportunamente los recursos presupuestarios asignados por Ley de presupuestos.	3.1 Gestionar la ejecución de las Grandes Compras de manera eficiente y oportuna. 3.2 Controlar la ejecución presupuestaria, implementando las acciones necesarias y pertinentes, frente a posibles desviaciones u atrasos detectados. 3.3 Gestionar los procesos de adquisiciones en la Institución y dar adecuado cumplimiento a la planificación de compras

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **3º** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **45%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.462.000.-** 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) **\$4.635.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.116.000.-

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 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.

- i) Título profesional o grado académico de licenciado con carácter de terminal, de una carrera de, a lo menos, 10 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 mínima de seis años en el sector público o privado; o,
- ii) Título profesional o grado académico de licenciado con carácter de terminal, 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 mínima de siete años en el sector público o privado.*

Fuente: Artículo 2º del DFL N° 1-21.325, de fecha 19 de agosto de 2021, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

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 al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura de equipos en materias de administración y finanzas en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en alguna de las siguientes áreas:

- Presupuesto Público
- Contabilidad gubernamental
- Abastecimiento y compras públicas
- Recursos Humanos**

*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/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 1º, 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, pudiendo identificar 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 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.
C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA	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

Dotación Total (planta y contrata)	514
Presupuesto Anual	\$ 21.791.324.000.-

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

El Servicio Nacional de Migraciones -en adelante SERMIG- es un servicio que ha sido creado recientemente a raíz de la publicación de la nueva ley de Migración y Extranjería n°21.325, la cual en su artículo 156 lo define como un servicio público descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del presidente de la República por intermedio del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

Dentro de las funciones del SERMIG -establecidas en el artículo 157- se encuentra, en primer lugar, llevar a cabo la Política Nacional de Migración y Extranjería y las acciones, planes y programas necesarios para su ejecución. Cabe señalar que esta política se encuentra en desarrollo, y será el resultado del Consejo de

Política Migratoria -creado también por esta nueva ley-. instancia multisectorial encargado de asesorar al Presidente de la República, a través del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, en la elaboración de la Política y en la actualización de su contenido y definiciones, de acuerdo a las necesidades y requerimientos del país.

Así mismo, y debido a la situación migratoria actual en nuestro país, el numeral 12 del artículo 157 señala expresamente que el SERMIG deberá “*elaborar y desarrollar programas orientados a difundir y promover los derechos y obligaciones de los extranjeros...*” y es por esto que, el garantizar proceso migratorio informado, es uno de nuestros directrices reflejados en la misión institucional.

Misión Institucional: Ejecutar la Política Nacional Migratoria, garantizando procesos migratorios informados, seguros, ordenados y regulares, con enfoque en el trato digno y respetuoso, promoviendo los derechos y deberes de las personas migrantes, y velando por el correcto cumplimiento de la legislación migratoria.

Objetivos Estratégicos institucionales:

1. Fortalecer la nueva institucionalidad del Servicio, asegurando la descentralización de sus acciones a través de las Direcciones Regionales, dando cumplimiento a la legislación vigente.
2. Colaborar en el diseño de la Política Migratoria y garantizar su completa ejecución, a través de acciones, planes y programas.
3. Resolver solicitudes migratorias, en base a la normativa vigente, con eficiencia y eficacia agilizando los procesos.
4. Promover derechos y obligaciones de los extranjeros.
5. Determinar sanciones administrativas cuando corresponda a los infractores de la normativa vigente.
6. Mantener y administrar el Registro Nacional de Extranjeros, procurando su mejora continua de acuerdo con la norma migratoria vigente.
7. Incorporar el enfoque de Género a nivel institucional en toda la gestión del Servicio.

Cobertura territorial:

El Servicio Nacional de Migraciones tiene presencial territorial nacional, contando con 16 Direcciones Regionales.

Las Funciones mínimas desarrolladas por un equipo regional a modo referencial son: Representación judicial, atención presencial de usuarios, atención de solicitantes de refugio, administración y territorio e inclusión.

**3.3
USUARIOS y
USUARIAS INTERNOS
Y EXTERNOS**

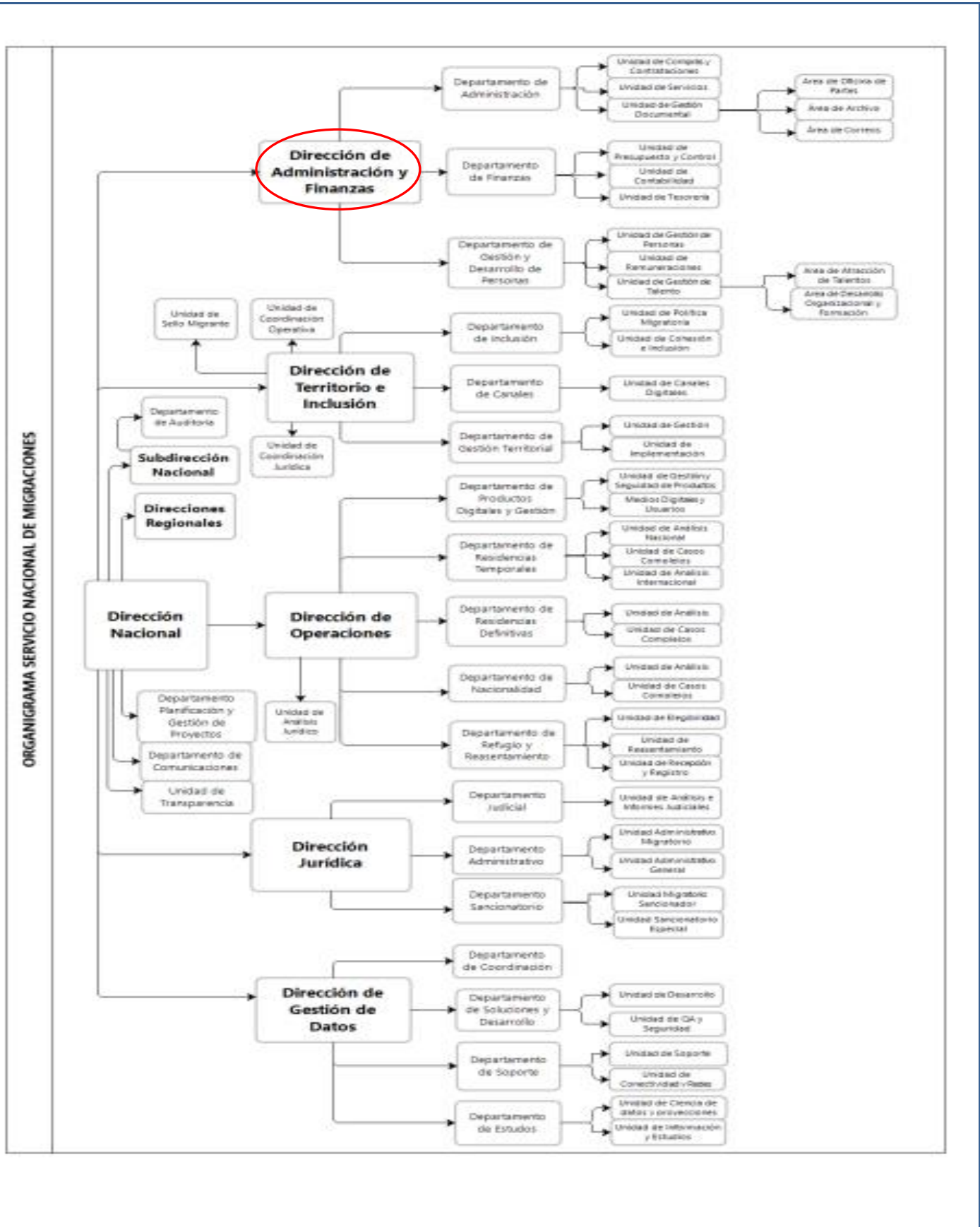
Clientes internos:

- Directores y Directoras Nivel Central
- Directores y Directoras Regionales
- Funcionarios y Funcionarias del Servicio Nacional de Migraciones
- Asociaciones de Funcionarios y Funcionarias del Servicio Nacional de Migraciones.

Clientes Externos:

- Personas naturales, nacionales y extranjeros
- Ministerio del Interior y Seguridad Pública
- Consejo de Política Migratoria
- Dirección de Presupuestos
- Dirección Nacional del Servicio Civil
- Contraloría General de la República
- Consejo para la Transparencia
- Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno
- Municipios
- ONG's para Migrantes
- Demás organismos públicos y privados que requieran del Servicio Nacional de Migraciones

3.4 ORGANIGRAMA



Cargos del Servicio adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director o Directora Nacional
- Director o Directora de la Subdirección Nacional
- Director o Directora de Administración y Finanzas
- Director o Directora Jurídico o Jurídica
- Director o Directora de Operaciones
- Director o Directora de Territorio e Inclusión
- Director o Directora de Gestión de Datos
- 16 Directores o Directoras Regionales

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

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

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones 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.

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

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

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

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

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que

provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2025, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 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.