

JEFE/A DE UNIDAD INFORMÁTICA Y ESTADÍSTICAS
DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/a la Jefe/a de la Unidad de Informática y Estadísticas le corresponde liderar y gestionar la función informática y estadística de la institución, asegurando el desarrollo, implementación y continuidad de soluciones tecnológicas que optimicen los procesos institucionales y fortalezcan la toma de decisiones. Asimismo, debe conducir la producción y análisis de información estadística, garantizando su calidad, disponibilidad y resguardo, incorporando estrategias de ciberseguridad que protejan la integridad y confidencialidad de los datos. En este marco, entrega asesoría técnica a la Jefatura del Servicio, contribuyendo con evidencia y propuestas al proceso de planificación estratégica. Todo lo anterior, promoviendo la probidad, el respeto a la diversidad, la inclusión y la equidad de género, con el propósito de aportar al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Al asumir el cargo de Jefe/a de Jefe Unidad Informática y Estadísticas, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Diseñar y conducir iniciativas en materia de tecnologías de información y comunicaciones, asegurando que las soluciones implementadas fortalezcan los procesos estratégicos y operativos de la institución.
2. Evaluar el estado actual del plan de desarrollo informático, actualizándolo periódicamente y asegurando su alineación con los objetivos y directrices del Plan Estratégico institucional.
3. Generar la producción y análisis de información estadística fortaleciendo la toma de decisiones basada en los datos.
4. Elaborar, administrar y controlar el presupuesto de la Unidad, priorizando recursos en función de las necesidades institucionales y garantizando un uso eficiente y transparente.
5. Gestionar las adquisiciones de equipamiento y la contratación de servicios tecnológicos, velando por el cumplimiento de la normativa vigente y los estándares de calidad establecidos.
6. Proteger y gestionar la información institucional, resguardando su disponibilidad, integridad y confidencialidad mediante políticas, protocolos y herramientas de seguridad.
7. Conducir y fortalecer el trabajo de la Unidad, promoviendo un liderazgo basado en la probidad, la colaboración y el respeto a la diversidad, asegurando un clima laboral que incentive la motivación, la creatividad y la equidad de género en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19 de agosto 2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Eduardo Saavedra Parra

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	10
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	9
Presupuesto que administra	\$ 2.662.366.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO¹

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.- Actualizar y optimizar el Sistema Informático de Gestión de Defensa Penal (SIGDP) para dar respuesta y adelantarse a los requerimientos derivados del Plan Estratégico Institucional y a los retos que enfrenta la Defensoría Penal Pública en su misión de garantizar la calidad de la defensa.	1.1 Adaptar y evolucionar los sistemas con enfoque en el usuario interno y en la mejora continua de la calidad de la defensa, diseñando interfaces y funcionalidades basadas en el conocimiento especializado de los procesos institucionales. 1.2 Aportar a la toma de decisiones estratégicas sobre adquisición o desarrollo de sistemas que respalden los procesos clave, y liderar la gestión de los resultados derivados de dichas decisiones. 1.3 Proporcionar apoyo técnico especializado a la Jefatura del Servicio mediante análisis comparativos, evaluación de alternativas y seguimiento de resultados, con el fin de respaldar decisiones estratégicas en el ámbito tecnológico y de gestión de datos.
2.- Responder de manera oportuna a las necesidades institucionales. Asegurar que los procesos de contratación y provisión de servicios tecnológicos y de comunicaciones respondan de manera oportuna y estratégica a los requerimientos institucionales	2.1 Gestionar eficazmente los procesos de contratación de servicios tecnológicos y de comunicaciones
3.- Fortalecer los procesos relacionados a la ciberseguridad en pro de cautelar la información institucional y resguardar la continuación de los servicios.	3.1 Diseñar protocolos e implementar normas y procedimientos de ciberseguridad que mitiguen brechas y riesgos operativos.
4.- Optimizar la gestión y uso de la información estadística para sustentar la toma de decisiones y la rendición de cuentas institucionales.	4.1 Diagnosticar el estado actual de los procesos de gestión de datos y proponer mejoras para su eficiencia y fiabilidad. 4.2 Implementar un modelo de gobernanza de

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

	datos, en coordinación con las demás áreas intervinientes, que estandarice y unifique criterios en toda la institución.
5.- Liderar y consolidar la gestión estratégica de la seguridad de la información institucional, garantizando la protección de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos y sistemas críticos.	5.1 Definir, aprobar y supervisar la implementación de políticas y estrategias de seguridad de la información alineadas con estándares internacionales y normativa nacional. 5.2 Mantener y supervisar un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) que incluya gestión de riesgos, auditorías, planes de continuidad y sistemas de monitoreo y respuesta ante incidentes. 5.3 Velar por la incorporación de criterios de seguridad desde la planificación y diseño de todo proyecto tecnológico institucional. 5.4 Promover una cultura organizacional orientada a la seguridad de la información, mediante programas de concientización y capacitación para todos los niveles de la institución.
6.- Fomentar la probidad, el trabajo colaborativo y el liderazgo inclusivo en la Unidad para cumplir los objetivos institucionales en un entorno de motivación, creatividad y servicio al cliente interno.	6.1 Diseñar modelos de gestión interna que impulsen la probidad, cooperación entre equipos y la participación activa de los Encargados Regionales de Informática, fortaleciendo el vínculo cliente-proveedor interno con los distintos departamentos y defensorías regionales. 6.2 Garantizar que la gestión de la unidad incorpore principios de inclusión, equidad de género y respeto por la diversidad.

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 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 **\$7.274.000.-** 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) **\$6.673.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$8.477.000.-

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 ²

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.

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 Legal: Artículo 29 de Ley 19.718, de 27 de febrero de 2001, del Ministerio de Justicia.

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 jefatura y/o dirección de equipos de trabajo en planificación, gestión de proyectos tecnológicos e informáticos y en la generación de producción y análisis de información estadística en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en alguna de estas materias**.

- Ciberseguridad y resguardo de la información.
- Gestión de contratos tecnológicos y de comunicaciones.
- Gobernanza y análisis de datos estadísticos para la toma de decisiones.
- Género e inclusión.

*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 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. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.
C3. 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.
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. 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)	748
Presupuesto Anual	\$76.686.430.000

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:

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 y
USUARIAS
INTERNOS Y
EXTERNOS

El Jefe/a del Departamento de Informática y Estadística se relaciona internamente con los siguientes cargos:

Usuarios Internos

Defensores/as Regionales, proporcionándole equipamiento y servicios para el desarrollo de sus tareas. Además de brindar soporte y solución a requerimiento técnico informático y de telecomunicaciones.

Directores/as Administrativos/as Regionales, brindar equipamientos, servicios informáticos y de telecomunicaciones, capacitación operacional, e información estadística de indicadores.

Jefes/as de Departamento y Unidades de la Defensoría Nacional, ante requerimiento de equipos y servicios.

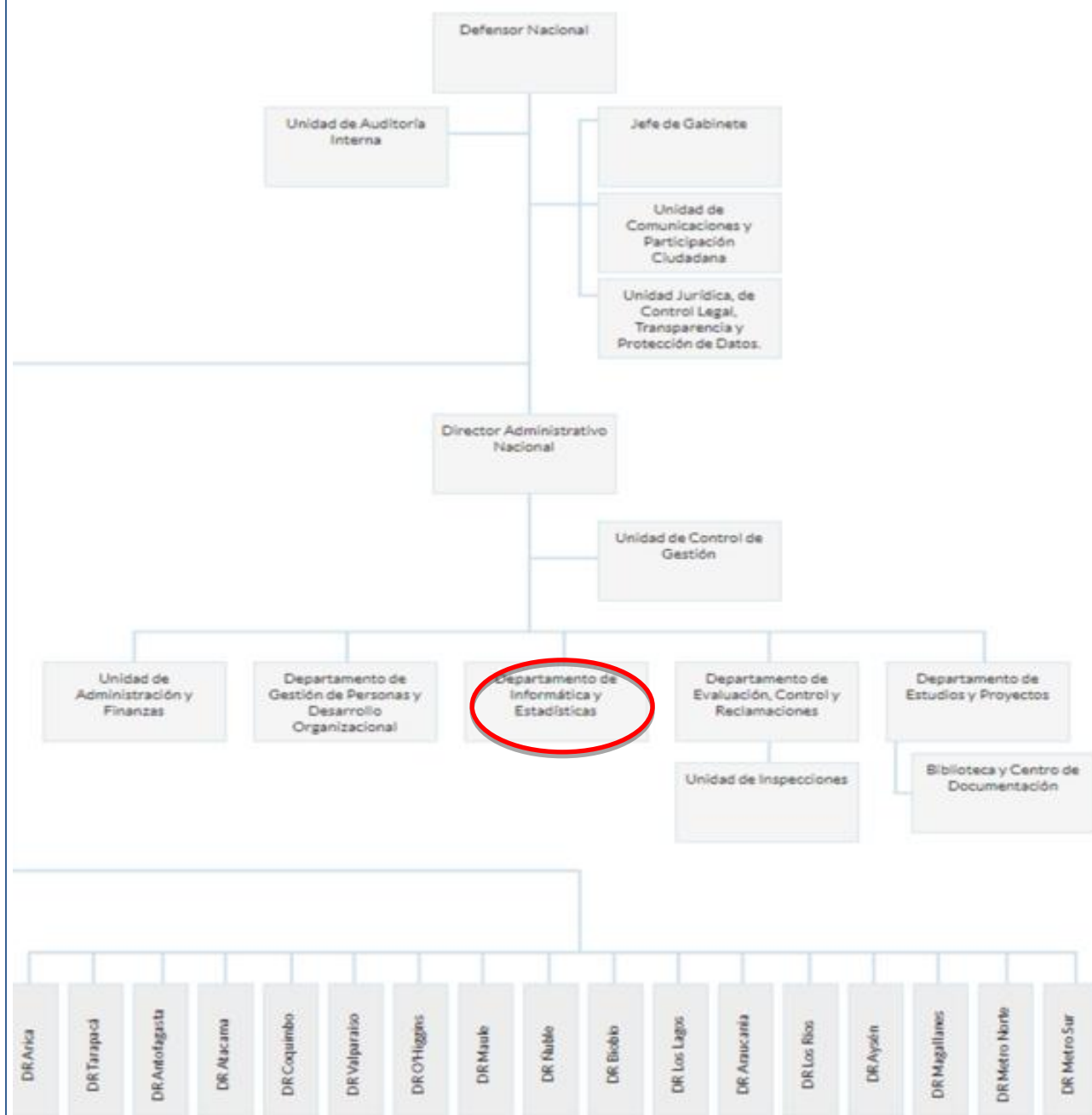
Funcionarios/as de la Defensoría, para proveer acceso a las tecnologías de información internas y externas, así como modificaciones y mejoramientos a las mismas.

Usuarios Externos

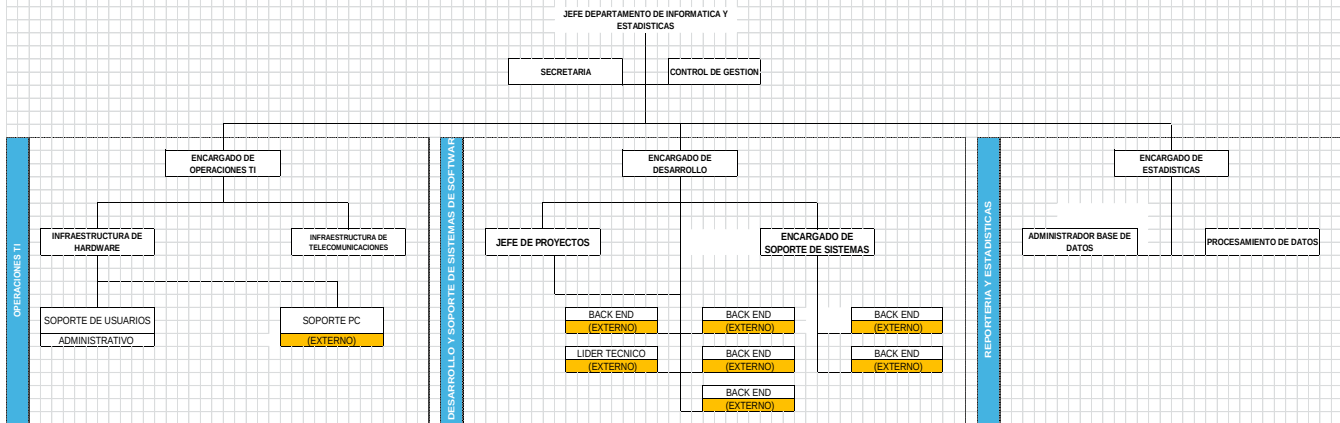
Abogados/as licitantes; en tanto se les presta el acceso a herramientas tecnológicas y de capacitación.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



ORGANIGRAMA DEPARTAMENTO DE INFORMÁTICA Y ESTADÍSTICAS



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

- Defensor/a Nacional.
- Director/a Administrativo/a Nacional.
- Jefe/a Departamento de Estudios y Proyectos.
- Jefe/a Departamento de Evaluación, Control y Reclamaciones.
- Jefe/a Departamento de Informática y Estadísticas.
- Jefe/a Departamento Gestión de Personas y Desarrollo Organizacional.
- Jefe/a Unidad 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 educativas y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2026, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

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

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

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

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

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

El 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.