

**SUBDIRECTOR/A DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS  
CENTRO DE REFERENCIA DE SALUD DE MAIPÚ  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de Personas del Centro de Referencia de Salud de Maipú, le corresponderá liderar los procesos y cambios organizacionales relacionados con la gestión y desarrollo de personas, impactando en el logro de la misión institucional; en concordancia con los ejes estratégicos institucionales y los establecidos por la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Al asumir el cargo de Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de Personas, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Llevar adelante la planificación y el soporte de la gestión de personas, considerando políticas, procesos administrativos, dotaciones, sistemas de información, posicionamiento del área, innovación y desarrollo.
2. Definir, coordinar y evaluar los programas y procedimientos que permitan contar con las personas con las competencias necesarias, para alcanzar los objetivos institucionales, alineadas con las metas a cumplir a través de su desempeño, recompensadas adecuadamente y en un ambiente de trabajo satisfactorio.
3. Definir, coordinar y evaluar los programas y procedimientos relativos a la capacitación, la gestión del conocimiento institucional y el desarrollo laboral; que permitan asegurar que la organización cuente con las capacidades individuales y colectivas para hacer frente a los requerimientos futuros de la estrategia institucional.
4. Definir, coordinar y evaluar los programas y procedimientos relativos al desarrollo organizacional y la gestión de las comunicaciones internas; con el fin de gestionar los cambios organizacionales que la institución requiere para adaptarse y/o influir en los cambios mayores del entorno.
5. Implementar y coordinar la ejecución de las acciones derivadas de los programas de prevención de riesgo, control de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
6. Asegurar la generación de información oportuna y útil de su área para la toma de decisiones, dirigida tanto al equipo directivo, como a las diferentes jefaturas de la institución.
7. Coordinar las relaciones laborales de la institución, generando una agenda de trabajo conjunta con las Asociaciones de Funcionarios, en materias de interés institucional y propias de los funcionarios y funcionarias.
8. Velar por la adecuada gestión presupuestaria relativas a las áreas de su competencia.
9. Asesorar al /la Director/a del CRS Maipú en materias de su competencia

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	5
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	27
<b>Presupuesto que administra*</b>	\$ 6.954.397.000.-

\*Corresponde a presupuesto que gestiona, subíftulo 21

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24-11-2020  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Patricia Ibáñez C.

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

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO**

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. Fortalecer los procesos funcionales de la Subdirección, logrando mayores niveles de eficiencia y oportunidad en la satisfacción de los usuarios internos.	1.1 Diseñar y gestionar la modernización de los procesos de la Subdirección (administración de personas, gestión del desempeño, bienestar y gestión de remuneraciones), mejorando su desempeño e incorporando herramientas tecnológicas para su optimización.
2. Fortalecer los distintos procesos de gestión de personas en concordancia con las normativas y lineamientos del Servicio Civil y del Centro de Referencia de Salud Maipú; de acuerdo con las exigencias de una institución moderna y con foco en la satisfacción de sus usuarios.	2.1 Definir e implementar un plan de trabajo de rediseño de las políticas y procedimientos asociadas a reclutamiento y selección, inducción, capacitación, gestión del desempeño, desarrollo de personas, ambientes laborales y calidad de vida laboral, rol de jefaturas, gestión de la participación y egreso.
3. Consolidar un modelo de trabajo basado en un entorno laboral saludable, que incida favorablemente en la calidad de vida laboral, a partir de formas innovativas para su desempeño.	3.1. Generar un plan de trabajo para mantener ambientes laborales sanos, fundamentados en las normas y orientaciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil y los organismos técnicos correspondientes.  3.2. Diseñar e implementar un modelo de comunicaciones internas, que informe y permita comprometer, motivar y alinear estratégicamente a los funcionarios y funcionarias.

4. Contribuir al fortalecimiento de una cultura ética al interior del establecimiento en concordancia con los valores institucionales y los lineamientos del Servicio Civil y Ministerio de Salud.	4.1 Definir e implementar un programa de trabajo, que promueva el código de ética y la adhesión a los valores institucionales existentes en el establecimiento.
--	---

#### 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 a **Nivel 2** de la Escala de Remuneraciones del Centro de Referencia de Salud Maipú, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **35%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.027.000.-**

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES \*

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

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.\*

Fuente: Inciso final del artículo 40° Ley N° 19.882.

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Es altamente deseable poseer experiencia en áreas de gestión y desarrollo de personas, en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión de personas en el área de salud.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos gerenciales de dirección, o jefaturas, en materias afines en instituciones públicas o privadas.

### 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

#### 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.

\*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. 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.

### COMPETENCIAS

#### C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

#### C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

#### C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

#### C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

#### C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	241
<b>Presupuesto Anual</b>	\$ 10.803.579.000.-

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### **Misión institucional:**

Somos una institución pública de salud, asistencial - docente, acreditada, que brinda atención de salud especializada, integrada, segura; y de mediana complejidad al paciente y su familia, respetando su dignidad, resguardando su intimidad y contribuyendo a su bienestar físico, psíquico y espiritual, con foco en la atención de personas mayores; con un equipo humano multidisciplinario, calificado y comprometido que aplica las mejores prácticas clínicas, fomenta el trabajo interdisciplinario y estimula la innovación.

##### **Objetivos estratégicos:**

- Desarrollar e implementar en el contexto de las redes integradas de servicios de salud, un modelo de atención integral para adultos mayores con programas de atención innovadores y coordinados con los diferentes niveles de atención, ajustados a las necesidades expresadas y definidas por los usuarios, por la red asistencial, FONASA y el Ministerio de Salud.
- Garantizar una gestión clínica de excelencia que asegure el acceso, la oportunidad, continuidad y la calidad de la atención.
- Desarrollar un modelo de gestión de calidad que garantice la mejora continua y la seguridad en la atención.
- Implementar las políticas y prácticas de gestión y desarrollo de las personas en el marco de las orientaciones del Servicio Civil.
- Asegurar la sustentabilidad y el equilibrio financiero a través de una gestión que garantice el uso efectivo y eficiente y la generación permanente de recursos.
- Fortalecer la participación ciudadana a través de estrategias participativas que favorecen la inclusión de la comunidad en general.
- Integrar los principales procesos clínicos y administrativos con el apoyo de tecnologías de la información, la innovación y la comunicación estratégica, favoreciendo líneas de investigación y proyectos sustentables.

##### **Cobertura territorial:**

El CRS Maipú atiende a los beneficiarios del Libro II del Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 2005, del Ministerio de Salud, principalmente del polo Maipú y Cerrillos, así como de beneficiarios derivados por FONASA desde otros Servicios de Salud de la Región Metropolitana o fuera de ésta.

##### **Servicios entregados:**

Los servicios disponibles para los usuarios están agrupados en 4 grandes servicios clínicos:

Especialidades Médicas: considera las especialidades de oftalmología, cirugía vascular periférica, cirugía general, traumatología y otorrinolaringología; destacando el amplio desarrollo de oftalmología, tanto en la disponibilidad de

exámenes, tratamientos, así como de la sub especialidad de retinología, y especialistas en las áreas de estrabismo y oculoplástica. las especialidades de este servicio clínico se encuentran en expansión, atendida la demanda asistencial.

Cirugía Mayor Ambulatoria: contempla actividad quirúrgica de las especialidades mencionadas anteriormente, siempre bajo la modalidad a ambulatoria, por lo que no requiere de hospitalización posterior a la intervención quirúrgica. Destacan las cirugías de cataratas, vitrectomía por retinopatía diabética y desprendimiento de retina, estrabismo, accesos vasculares funcionales con fístulas arteriovenosas para hemodiálisis en pacientes adultos, várices de extremidades inferiores, entre otras.

Hospitalización: el CRS Maipú cuenta con camas hospitalarias de cuidados medios, atendiendo derivaciones de otros establecimientos de la red asistencial, permitiendo así la liberación de este recurso en establecimientos hospitalarios de mayor complejidad. Actualmente la cobertura es de 24 camas, proyectando aumentarla a 40 camas.

Odontología: este servicio entrega atención en las especialidades de periodoncia, endodoncia y prótesis removible. Éstas con foco en la resolución de actividades para la atención primaria del SSMC y la atención primaria de salud municipal de la I. Municipalidad de Maipú. Además, cuenta con un servicio de atención espontánea diurna para casos que requieran atención de urgencia odontológica.

**Deuda financiera:**

El CRS Maipú concluyó con deuda cero, su ejercicio presupuestario del año 2019.

**Cumplimiento Garantía de Oportunidad GES y Lista de Espera No GES:**

Dentro de la cartera de sus servicios el CRS Maipú realiza prestaciones GES como no GES. En el caso de las primeras, el número de Garantías de Oportunidad vencidas al 31 de diciembre de 2019 fue de cero; mismo número para el corte al 31 de marzo de 2020. Respecto a la lista de espera no GES, a la fecha existen 940 pacientes en espera para consulta nueva de especialidad y 627 pacientes para intervención quirúrgica.

**3.3  
USUARIOS INTERNOS  
Y EXTERNOS**

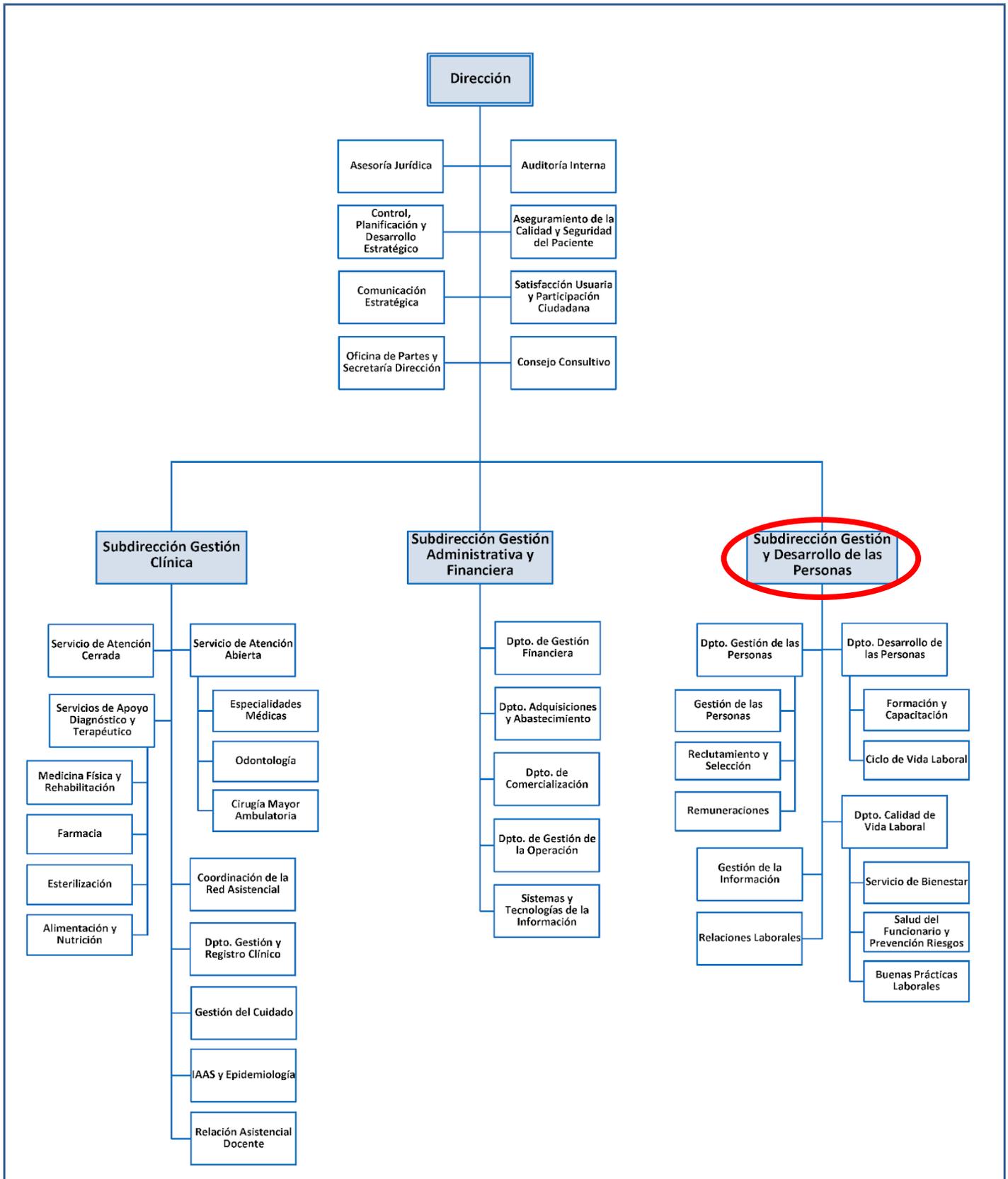
**Clientes Internos:**

- Director/a, Subdirector/a de Gestión Clínica, Subdirector/a de Gestión Administrativa y Financiera, Jefes/as de Servicios Clínicos, Departamentos, Unidades y Secciones.
- Funcionarias/os del Centro de Referencia de Salud de Maipú.
- Asociaciones Gremiales:
  - Asociación Gremial FENATS Histórica.
  - Asociación Gremial FENATS Progresista.
  - Asociación Gremial Tu Nueva FENATS.
  - Asociación Gremial FENPRUSS

**Clientes externos:**

- Ministerio de Salud.
  - Dirección Nacional del Servicio Civil.
  - Contraloría General de la República.
  - Directores/as y/o representantes legales de instituciones de educación superior – universidades, institutos profesionales – con los cuales se mantienen convenios asistenciales docentes.
  - Directores/as y Subdirectores/as de otros establecimientos públicos y/o servicios de salud.
- Otras instituciones y órganos de la administración del Estado, vinculantes con los procesos institucionales en materia de personas

3.4 ORGANIGRAMA



**Listado de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:**

Primer Nivel Jerárquico:

1. Director/a Centro de Referencia de Salud de Maipú

Segundo Nivel Jerárquico:

1. Subdirector/a de Gestión Clínica, Centro de Referencia de Salud de Maipú
2. Subdirector/a de Gestión Administrativa y Financiera, Centro de Referencia de Salud de Maipú
3. Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de Personas, Centro de Referencia de Salud de Maipú

#### **IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS**

- 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 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.

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."

- 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 Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.