

**JEFE/A DE DIVISIÓN AUDITORIA INTERNA  
INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO - INDAP  
MINISTERIO DE AGRICULTURA  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al/a Jefe/a de División de Auditoría Interna, le corresponde asesorar y elaborar una estrategia preventiva en relación con la detección de riesgos institucionales, proponiendo planes, programas y medidas de control interno para el fortalecimiento de la gestión institucional y el resguardo de los recursos públicos que le han sido asignados a INDAP.

Al asumir el cargo de Jefe/a División Auditoría Interna, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Formular y proponer a la autoridad del servicio, el plan anual de auditoría, en concordancia con los lineamientos emanados por el Consejo de Auditoría General de Gobierno (CAIGG) incluyendo instrucciones de la Presidencia, Ministerio de Agricultura y Contraloría General de la Republica.
2. Ejecutar de acuerdo al plan anual y a las solicitudes del Director del Servicio, las auditorías que se encomienden, velando por que exista el adecuado control y evaluación de los procesos de los programas de fomento, de créditos, administrativos financiero contable, de sistemas y tics.
3. Apoyar al equipo directivo del Servicio en relación a los planes y estrategias de mejoramiento y modernización de los procesos organizacionales de su competencia, consolidando una gestión moderna de la función de auditoría.
4. Llevar a cabo labores consultoría, entendiéndose por tales, las actividades de asesoramiento y servicios proporcionados a requerimiento del Director Nacional. Dichas consultorías tendrán por finalidad añadir valor y mejorar los procesos de Gobierno, gestión de riesgos y control, sin que Auditoría Interna asuma responsabilidades de gestión.
5. Auditar el cumplimiento de las metas de incentivo colectivo en apoyo a la Auditoría Ministerial.
6. Verificar la adopción efectiva de las medidas correctivas dispuestas como consecuencia de las acciones de control interno y/o auditorías realizadas.
7. Liderar y efectuar seguimiento a compromisos o planes de acción de las Distintas Divisiones y Direcciones Regionales que subsanen hallazgos originados en servicios de aseguramiento, consultoría u otras fuentes.
8. Asesorar al Director del servicio y responder con una comunicación eficaz y oportuna a auditorías de contingencias solicitadas por la Dirección.

9. Atender, coordinar y derivar según corresponda otras observaciones y/u otros requerimientos realizados por la Contraloría General de la República, así como visar consistencia de las respuestas requeridas por esta.
10. Liderar, aprobar, gestionar procesos administrativos y entregar lineamientos al equipo de trabajo, para el cumplimiento del plan y de las actividades de la División.

### 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

|  |                           |
|--|---------------------------|
| <b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>   | 03                        |
| <b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b> | 12                        |
| <b>Presupuesto que administra</b>                        | No administra presupuesto |

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 03-08-2021

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Jorge Cisternas M.

\* **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**.

| DESAFÍOS   | LINEAMIENTOS  |
|--|---|
| 1. Desplegar la oportuna aplicación y ejecución del plan anual de auditoría del Servicio.  | 1.1 Elaborar el Plan Anual de Auditoría basado en riesgos, siendo ejecutado en los plazos programados, considerando lineamientos gubernamentales, ministeriales e institucionales.<br><br>1.2 Realizar acciones de consultoría o asesoría de acuerdo a los requerimientos de la Dirección del Servicio.   |
| 2. Fortalecer la gestión de la División de Auditoría liderando un equipo de trabajo interdisciplinario, ajustándose a los cambios y desafíos de la organización y de su entorno, de modo de asesorar a la Dirección del Servicio, en el marco del plan estratégico de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio. | 2.1. Participar en el diseño y ejecutar un plan de trabajo que fortalezca al equipo y otros actores relevantes del Servicio en cuanto a los lineamientos ministeriales y gubernamentales, con un enfoque de eficiencia, eficacia y economicidad.<br><br>2.2. Fomentar la cultura de autocontrol en la organización y promover el fortalecimiento de la probidad administrativa con una mirada proactiva, evaluación permanente y recomendación de las medidas que signifiquen |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>mejorar la efectividad.</p> <p>2.3. Participar en el diseño e implementar un plan que fomente el trabajo en equipo y propicie un clima laboral armónico.</p>   |
| <p>3. Generar la mejora continua de los procesos en base al seguimiento de planes de acción comprometidos por las unidades auditadas.</p> | <p>3.1 Ejecutar auditorías o evoluciones de seguimiento a planes de mejora acordados, producto de auditorías realizadas a nivel institucional y gubernamental.</p> <p>3.2 Desarrollar una estrategia de control y seguimiento para que las dependencias del servicio elaboren e informen un plan de acción, en función de las observaciones emanadas de auditorías internas, de la Contraloría General de la República, Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno y Ministerio de Agricultura.</p> |

**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 un grado **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **60%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.261.000.-** para un no funcionario, 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) **\$3.625.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.535.000.-**

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

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

Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la 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 materias de auditoria y/o control interno, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en instituciones públicas de cobertura nacional.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefaturas en materias relacionadas.

### 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.

| <b>COMPETENCIAS</b>                         |  |
|---|--|
| <b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>               | Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.  |
| <b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b>                  | 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. |
| <b>C3. GESTIÓN DE REDES</b>                 | Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.   |
| <b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b> | 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.   |
| <b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b>     | 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><br>(planta y contrata) | 1.573             |
| <b>Presupuesto Anual</b>                     | M\$ 308.383.838.- |

### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Instituto de Desarrollo Agropecuario creado el 27 de noviembre de 1962, es un Servicio dedicado a proporcionar apoyo a la agricultura familiar campesina.

Es un servicio descentralizado del Ministerio de Agricultura y desconcentrado en regiones, con personalidad jurídica, patrimonio y capacidad para adquirir, ejercer derechos y contraer obligaciones.

Está presente en todas las regiones del país a través de sus 16 direcciones regionales, 113 agencias de áreas y 24 oficinas de área.

### **Misión Institucional**

Contribuir al desarrollo económico sostenible y a la valorización de la Agricultura Familiar Campesina y sus organizaciones, mediante una acción de fomento tendiente a fortalecer el capital humano, social, productivo, natural y cultural, de hombres, mujeres, jóvenes y pueblos originarios en los territorios.

### **Objetivos Estratégicos Institucionales**

1. Promover el desarrollo productivo agropecuario y de actividades conexas de pequeños agricultores de la Agricultura Familiar Campesina, mediante la provisión de un sistema de asistencia técnica y financiamiento (créditos e incentivos), que los lleve a generar de forma competitiva productos orientados a satisfacer las necesidades de los consumidores locales e internacionales.

2. Promover la asociatividad de los pequeños agricultores de la Agricultura Familiar Campesina, buscando generar las economías de escala que les permitan aumentar su productividad, así como acceder a canales dinámicos de comercialización de sus productos.

3. Potenciar la adopción por parte de los pequeños agricultores de la Agricultura Familiar Campesina de nuevas tecnologías conducentes a la optimización del aprovechamiento del agua, pilar fundamental para el desarrollo sustentable del sector.

4. Promover acciones e instrumentos que acerquen a los pequeños agricultores de la Agricultura Familiar Campesina al mercado, impulsando así un enfoque permanente de comercialización en el quehacer de INDAP.

5. Fortalecer el Desarrollo Rural Territorial a través de programas de desarrollo productivo, promoviendo nuevas oportunidades económicas y mejorando la calidad de vida de los habitantes rurales.

6. Fortalecer la modernización de INDAP generando planes de perfeccionamiento de la acción de INDAP, para potenciar los resultados de los programas institucionales en coordinación con otros programas públicos, lo que permitirá aumentar su alcance y eficacia en mejorar las oportunidades de los pequeños agricultores de la Agricultura Familiar Campesina, mejorando sus sistemas productivos, desarrollando emprendimientos y calidad de vida.

### **Productos Estratégicos Institucionales**

1. Asistencia Técnica y Capacitación
2. Inversiones
3. Riego
4. Sustentabilidad de los suelos y mitigación del fenómeno de cambio climático
5. Servicios Financieros
6. Representación y participación de la agricultura familiar campesina

### **Cobertura Territorial**

El Instituto de Desarrollo Agropecuario es un Servicio dedicado a proporcionar apoyo a la agricultura familiar y busca ser una Institución que entregue un servicio de excelencia a sus usuarios/as, mejorando los resultados en el cumplimiento de la misión institucional, logrando que ellos alcancen una mayor competitividad y se inserten sustentablemente en los mercados, nacionales e internacionales.

Está presente en todas las regiones del país a través de sus 16 direcciones

regionales, 113 agencias de áreas y 24 oficinas de área.

Es un servicio descentralizado del Ministerio de Agricultura y desconcentrado en regiones.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

**Clientes Internos:** El Jefe/a de Auditoría Interna deberá establecer relaciones con los clientes internos en el marco de las definiciones estratégicas de la institución, requiriendo de lineamientos y coordinación constante entre las medidas y acciones ejecutadas, las cuales tendrán repercusión nacional.

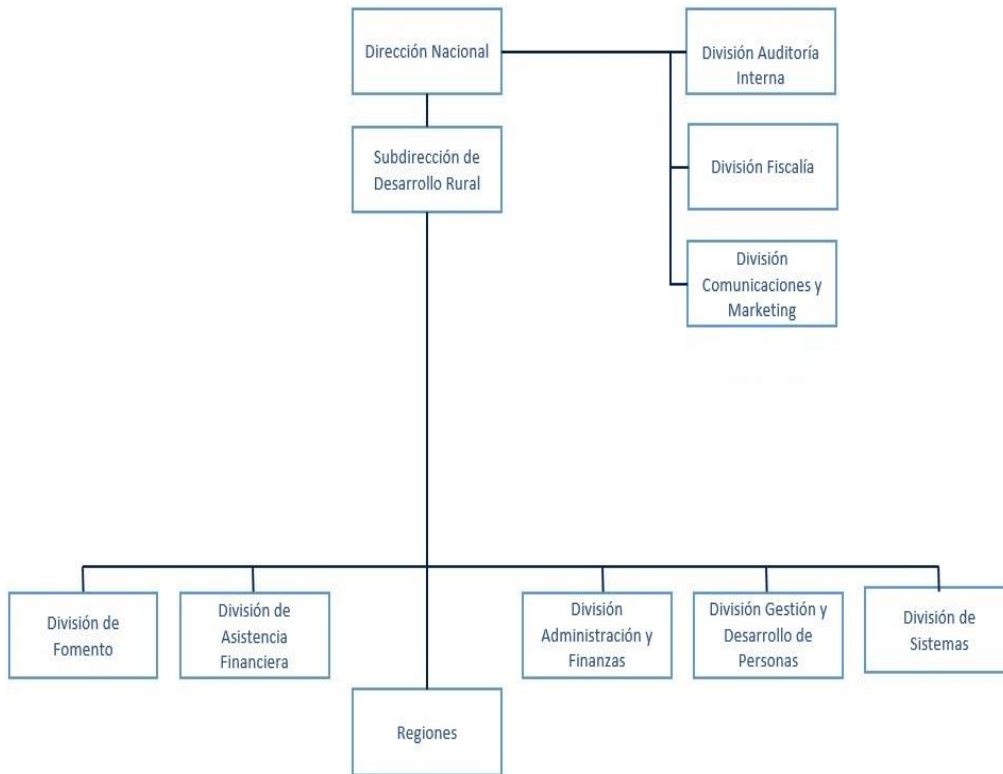
Entre ellas, se señalan las más relevantes:

- Director/a Nacional del Servicio: quien define los lineamientos a seguir en la región y a quien debe informar de los acontecimientos de la región y dar cuenta del cumplimiento de los objetivos.
- Subdirector/a Nacional: para proveer información relevante a nivel regional que contribuya a la toma de decisiones de carácter institucional.
- Jefes de División y Departamento del nivel central: Con quienes se establece un vínculo de coordinación y cooperación en las materias de competencia de cada uno de ellos.
- Directores/as Regionales: la relación se basa principalmente en la comunicación y cumplimiento de lineamientos comunes de ejecución de programas que se apliquen en las respectivas regiones.
- Jefes/as de Agencias de Área: De su región, quienes constituyen el equipo directivo de apoyo inmediato al Director/a Regional.
- Asociación de Funcionarios: Organización de representación de los funcionarios/as de la región, la cual está constituida por un directorio regional.
- Personal de la Región: Al cual el Director/a deberá conducir y supervisar en su actuar para el logro del cumplimiento de los objetivos del Servicio.

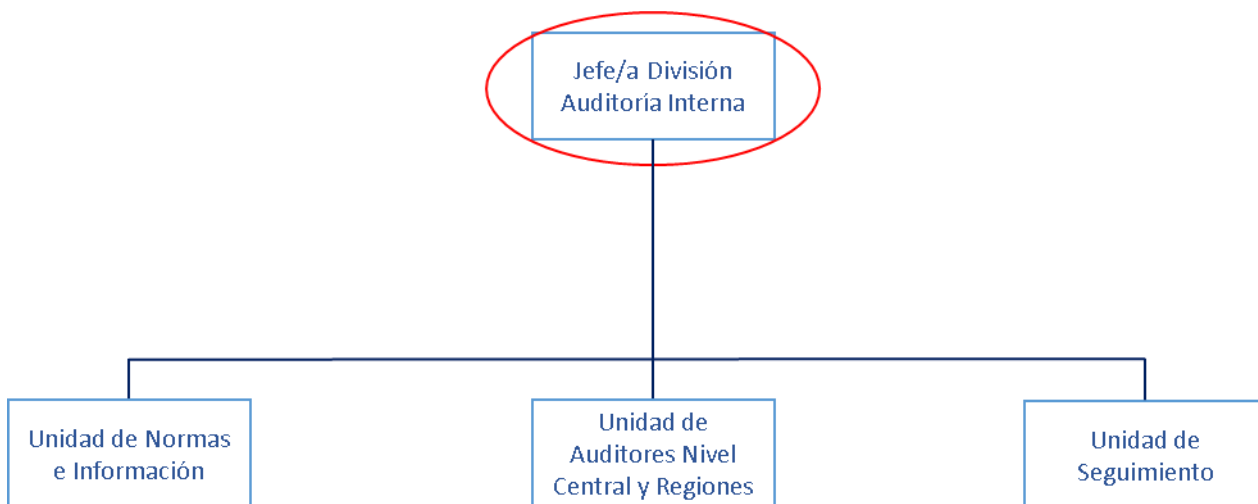
**Clientes Externos:** Distintos agentes públicos, Contraloría General de la Republica, Contralorías Regionales; Consejo de Auditoría Interna de Gobierno (CAIGG), Ministerio de Agricultura. Comité de Auditores.

### 3.4 ORGANIGRAMA

#### Organigrama del Servicio



#### Organigrama División Auditoría Interna





**Listado de cargos adscritos al Sistema**

Los siguientes cargos del Instituto, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Nacional.
- Subdirector/a Desarrollo Rural.
- Jefe/a División Fiscalía.
- Jefe/a División Gestión y Desarrollo de las Personas.
- Jefe/a División Administración y Finanzas.
- Jefe/a División Asistencia Financiera.
- Jefe/a División Fomento.
- Jefe/a División Auditoría Interna.
- 16 Directores/a Regionales, de todas las regiones del país.

## IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE 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 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.