

**JEFE/A DIVISIÓN FUNCIÓN:  
CONSTRUCCIÓN DE OBRAS MARÍTIMAS, PORTUARIAS, COSTERAS, FLUVIAL Y LACUSTRES  
DIRECCIÓN DE OBRAS PORTUARIAS  
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

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

### **1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO**

El Jefe/a de la División Función Construcción de Obras Marítimas, Portuarias, Costeras, Fluvial y Lacustres, le corresponde liderar y dirigir la ejecución de obras marítimas, portuarias, costeras, fluviales y lacustres y la gestión técnico/administrativa de las mismas; a partir de las políticas, objetivos y estrategias dadas por la dirección nacional y en el marco de la legislación y normativa vigente, a objeto de cumplir con los plazos programados, los estándares de calidad diseñados y la ejecución presupuestaria planificada.

Al asumir el cargo el Jefe/a de la División Función Construcción de Obras Marítimas, Portuarias, Costeras, Fluvial y Lacustres, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Supervisar la calidad técnica, cumplimiento de plazos y control de costos de todos los contratos de obras públicas y de dragado ejecutadas por el Servicio a nivel nacional, desde la licitación hasta su liquidación, conforme a sus especificaciones técnicas, bases administrativas y reglamentación vigente.
2. Supervisar y fiscalizar la construcción de obras de infraestructura costera y marítima portuaria, fluvial y lacustre, ejecutadas por el Ministerio de Obras Públicas, verificando el cumplimiento del proyecto aprobado.
3. Supervisar y fiscalizar la construcción, mejoramiento y ampliación de toda obra portuaria, marítima, fluvial o lacustre y del dragado de los puertos y vías de navegación que se ejecuten por los órganos de la administración del Estado, por entidades en que éste tenga participación o por particulares; verificando el cumplimiento del proyecto aprobado.
4. Supervisar, fiscalizar y aprobar todos los proyectos de obras portuarias desarrollados y las obras públicas portuarias y de dragado ejecutadas a nivel nacional, en sus aspectos técnicos y administrativos.
5. Apoyar, supervisar y fiscalizar a la Dirección de Obras Portuarias en la correcta aplicación del Reglamento de Contratos de Obras Públicas.
6. Apoyar y asesorar a las regiones respecto de las funciones encomendadas.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	9
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	36
<b>Presupuesto que administra</b>	\$68.000.000.000

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 04-05-2021  
 Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Cristian Pliscoff

\* 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**

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1.- Instalar un programa de conservación del patrimonio portuario y costero por nivel de servicios.	1.1 Implementación de un Plan de Conservación de servicios de infraestructura portuaria de conectividad, de borde costero marítimo, fluvial y lacustre, y de protección de ribera.
2.-Asegurar el desarrollo y ejecución de obras marítimas, portuarias y lacustres, dentro de los plazos programados, con los estándares de calidad y según la ejecución presupuestaria planificada de obras que ejecuta la Dirección de Obras Portuarias.	2.1 Desarrollar un plan de seguimiento de las Obras de Infraestructura Portuaria, definidas en el Plan de Caletas Pesqueras 2014 – 2018, Borde Costero 2014- 2018 y Conectividad y de los 7 planes Territoriales de la DOP.
3.-Modernizar los procesos de construcción, mantención y explotación de infraestructura a través de la implementación de una metodología eficiente e integrada para la gestión de proyectos.	3.1 Implementar procesos administrativos para la mejora en la contratación de obras.
4.-Desarrollar y aplicar procedimientos internos de construcción, supervisión y fiscalización de las obras portuarias que ejecute el servicio, terceros y particulares.	4.1 Desarrollar un plan para lograr una fiscalización de las obras portuarias sustentable para el Servicio a partir de procesos eficientes y oportunos de la fiscalización de las obras.
5.-Fomentar y promover buenas prácticas que fortalezcan la gestión de personas, con énfasis en un buen clima organizacional.	5.1 Generar canales de participación de los funcionarios que permitan una adecuada retroalimentación en materias de orientaciones estratégicas y de clima organizacional.

#### 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 **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **50%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.544.000.-** 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) **\$3.872.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.889.000.-**

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.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 5 años;

o

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 7 años.

Fuente Legal: Artículo Único del DFL N° 274 de 10 de noviembre de 2009 del Ministerio de Obras Públicas.

#### 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 el ámbito de la construcción de obras de infraestructura en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en construcción de obras de infraestructura marítima, portuaria, costera, fluvial o lacustre.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias relacionadas, en instituciones públicas o privadas.

\*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.

**2.3 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.

**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>
<p><b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b></p> <p>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.</p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	256
<b>Presupuesto Anual</b>	\$5.598.082.000

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La misión de la Dirección es proveer a la ciudadanía servicios de infraestructura portuaria y costera, marítima, fluvial y lacustre, necesarios para el mejoramiento de la calidad de vida, el desarrollo socioeconómico del país y su integración física nacional e internacional.

La Dirección debe contribuir al desarrollo del potencial económico del país para el turismo, comercio exterior, cabotaje y pesca. Además, la Dirección tiene el objetivo de contribuir al desarrollo humano y mejorar la calidad de vida, integrando zonas aisladas, protegiendo las zonas ribereñas en riesgos por la acción de las mareas y oleajes y generando espacios públicos costeros. Lo anterior lo realiza a través de los productos estratégicos de servicios de infraestructura portuaria pesquera artesanal, servicios de infraestructura portuaria para el turismo y deportes náuticos, servicios de infraestructura portuaria de conectividad, servicios de infraestructura de mejoramiento del borde costero marítimo, fluvial y lacustre, y servicios de infraestructura de protección de ribera. Por último, la Dirección debe lograr estándares de eficiencia en el uso de los recursos en los planes de conservación de obras, a través del producto estratégico de Conservaciones.

En la Dirección de Obras Portuarias existen 2 Divisiones y 2 Departamentos, donde, en el desarrollo de los proyectos, la División de Construcciones es el encargado de cumplir con la última etapa del proyecto, que es la construcción del producto final de la Dirección, y que es quien viene a llevar a cabo las obras demandadas por la ciudadanía. En este contexto el desafío para la División de Construcciones es ser parte activa de todo el ciclo de vida del proyecto, de manera de tener un entendimiento global de la problemática que se busca solucionar con las obras, las expectativas de los usuarios, y los objetivos de la Dirección.

La Dirección trabaja en un contexto de demandas ciudadanas y de autoridades, con restricciones presupuestarias, por lo que se requiere apoyo de la División de Construcciones como un aliado estratégico, con flexibilidad en el ámbito de su RRHH y capacidades técnicas instaladas, de acuerdo a los requerimientos de las distintas Direcciones Regionales, y el territorio nacional, y tener una adecuada relación con las empresas contratistas y los beneficiarios de las obras.

Uno de los desafíos en este ámbito es cambiar el enfoque desde un ente fiscalizador a ser una unidad con visión técnica estratégica, para apoyar al cumplimiento de los compromisos ministeriales. La Dirección tiene una proyección al año 2022 de inversión en planes de inversión de mejoramiento del borde costero de mediano plazo en las distintas regiones del país, correspondiendo a una innovación en la forma de intervención en el territorio, en el que se está negociando el financiamiento para su ejecución en los plazos comprometidos, en lo que se requerirá el apoyo activo de esta División.

La Dirección de Obras Portuarias realiza inversión de fuente de financiamiento sectorial del Ministerio de Obras Públicas, y además es mandatado por los Gobiernos Regionales para la ejecución de obras. Otros entes externos relevantes en el trabajo de la Dirección es la Autoridad Marítima, representada por las Gobernaciones Marítimas y Capitanías de Puerto.

También existe una coordinación con la Dirección de Vialidad, el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones en rutas subsidiadas de transporte marítimo, fluvial y lacustre, los municipios locales, que son beneficiarios de la mayoría de las obras ejecutadas, las organizaciones de pescadores que administran las obras pesqueras, y los servicios públicos asociados a la actividad pesquera.

También existe una coordinación en la fiscalización de todas las obras portuarias que se construyen con financiamiento público y privado en los distintos puertos del país.

La Dirección Nacional tiene presencia en las 14 Regiones Costeras contando con 11 Direcciones Regionales:

Dirección Regional de Arica y Parinacota

Dirección Regional de Tarapacá

Dirección Regional de Antofagasta

Dirección Regional de Atacama

Dirección Regional de Coquimbo

Dirección Regional de Valparaíso: Oficina Regional de Valparaíso

Oficina Regional de O Higgins

Dirección Regional del Bio Bio,

Oficina Regional del Maule

Oficina Regional del Bio Bio

Oficina Regional de la Araucanía

Dirección Regional de Los Rios

Dirección de Regional de Los Lagos

Oficina de Puerto Montt

Oficina Provincial de Chiloé

Dirección de Aysén

Dirección de Magallanes

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Se relaciona regularmente con la División de Proyectos en cuanto al diseño de infraestructura costera, portuaria, marítima, fluvial y lacustre, con el Departamento de Planificación en materia de proyectos de inversión, y con el Departamento de Administración y Finanzas en temas financieros, administrativos y de personas. Además de las coordinaciones con las distintas direcciones regionales y las de dependencia directa de la Dirección Nacional.

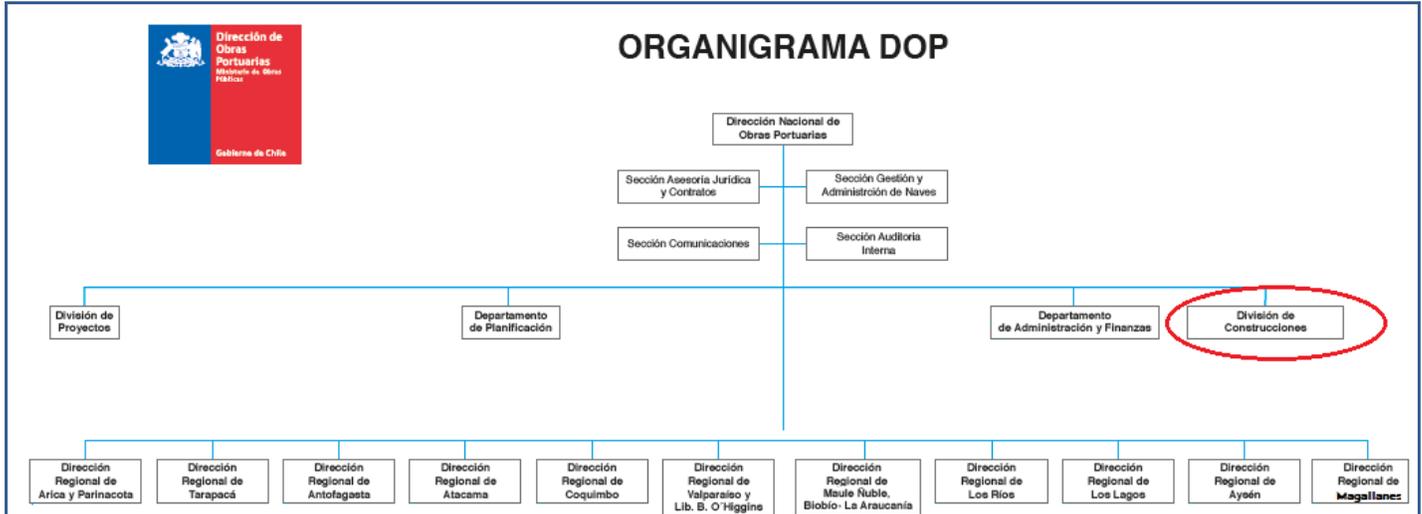
Funcionarios/as de la Institución. La Asociación Nacional de Funcionarios de Obras Portuarias compuesta por 169 socios.

- Pescadores artesanales habitantes de las comunas aisladas beneficiadas
- Habitantes de las comunas ribereñas beneficiadas
- Habitantes de las regiones beneficiadas
- Ministerios de Transporte y Telecomunicaciones, Economía, Vivienda, entre otros.
- Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante – DIRECTEMAR
- Gobiernos Regionales
- Municipalidades

Respecto a los Beneficiarios, las relaciones se realizan según lo instruido en la Norma del MOP sobre Participaciones Ciudadanas y sus distintos mecanismos establecidos.

Respecto a las Municipalidades, DIRECTEMAR y Gobiernos Regionales, existen distintos mecanismos de relación, de los cuales se destacan la participación a través de la Comisiones Regionales de Uso del Borde Costero y reuniones unilaterales con las distintas autoridades.

### 3.4 ORGANIGRAMA



#### Organigrama de la División de Construcciones



Los cargos de la Dirección de Obras Portuarias, que son parte del Sistema de Alta Dirección Pública son:

- Director/a Nacional
- Jefe/a División Función Construcción
- Jefe/a División Función Proyectos

## 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 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.”

- 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 lo dispuesto en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, las cuales, Aprueban Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas, para los Servicios Públicos.