

SECRETARIO/A GENERAL¹
CONSEJO DE RECTORES DE LAS UNIVERSIDADES CHILENAS
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al/A la Secretario/a General del Consejo de Rectores, le corresponderá la administración del Servicio, la realización de los estudios requeridos por los Rectores que conforman dicho organismo y prestar apoyo administrativo y técnico al Consejo para el cumplimiento de sus funciones, y de llevar actas y registro de los acuerdos que se adopten. Todo ello mediante una gestión eficiente de los recursos humanos, presupuestarios y materiales del servicio, en concordancia a los lineamientos ministeriales.²

Al asumir el cargo el/la Secretario/a General del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Ser el/la Jefe/a Administrativo/a del Servicio y rendir anualmente cuenta al Consejo de su gestión administrativa y financiera.
2. Conducir las distintas áreas de la Secretaría General: Jurídica, de Administración y Finanzas, de Comunicaciones y de Estudios y Desarrollo, logrando eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.
3. Ser el/la Ministro/a de Fe del Consejo y, como tal, le corresponde asistir a las sesiones sin derecho a voto y certificar la autenticidad de todas las actuaciones o acuerdos que se adopten, debe velar por el efectivo cumplimiento de los acuerdos emanados del Consejo, así como despachar citaciones, coordinar aspectos logísticos y llevar los registros.
4. Elaborar el proyecto de presupuesto anual de ingresos y gastos del Consejo, como asimismo las memorias y balances.
5. Dirigir y/o asegurar la realización y publicación de estudios que permitan desarrollar análisis sobre el sistema de educación superior.
6. Establecer mecanismos de coordinación interna, tanto entre los intereses de los miembros del Consejo, como respecto del Ministerio de Educación, con el fin de lograr consensos y avances en materias propias del Consejo.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	9
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	\$468.059.000.- ³

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-09-2021.

² Fuente Legal: Reglamento de la Secretaría General del Consejo de Rectores, Resolución nº 001, 3 de abril de 1986, Ministerio de Educación.

³ Fuente: Ley de Presupuestos 2021.

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO⁴

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
<p>1. Fomentar el trabajo en red entre las universidades del Consejo de Rectores en aquellos ámbitos definidos como prioritarios, a fin de promover la colaboración académica y el desarrollo de la educación superior, estableciendo vínculos de colaboración con organismos afines al Consejo de Rectores de otros países o a nivel internacional.</p>	<p>1.1 El trabajo de las redes deberá tener como foco la innovación académica, el establecimiento de mecanismos institucionales de aseguramiento de la calidad, el fortalecimiento de la investigación y la internacionalización.</p> <p>1.2 Desarrollar planes de acción con otros ministerios y servicios públicos que sean relevantes para la misión y funciones del Consejo.</p>
<p>2. Contribuir al fortalecimiento del Consejo de Rectores como un actor relevante para el sistema de educación superior.</p>	<p>2.1 Propiciar y desarrollar espacios de reflexión y discusión acerca de los cambios institucionales que demanda la realidad actual del país y del sistema de educación superior.</p> <p>2.2 Desarrollar y publicar estudios relevantes para el sistema de educación superior, relativos a procesos formativos y análisis de indicadores de desempeño académico.</p> <p>2.3 Perfeccionar los mecanismos de coordinación con la Subsecretaría de Educación Superior del Ministerio de Educación, así como con otras entidades públicas que mantienen estrecha vinculación con el Consejo de Rectores.</p>
<p>3. Evaluar y proponer ajustes en la estructura destinados a mejorar la calidad del trabajo de la Secretaría General, de cara a los cambios introducidos por la nueva ley de educación superior en el Sistema.</p>	<p>3.1 Prestar apoyo técnico para el trabajo de coordinación académica.</p>

⁴ El convenio de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentra disponible en la página de postulación para su aprobación.

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 **4°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **40%**. Incluye la asignación de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.141.000.-** 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) **\$3.724.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.975.000.-

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁵

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 ocho semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuente Legal: Inciso final del artículo 40° 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 contar con experiencia en materias de dirección y/o gestión en instituciones de educación superior o similares, en un nivel apropiado para las necesidades del cargo.

Adicionalmente se valorará poseer experiencia en la siguiente materia:

- Políticas públicas educativas.

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de Dirección o Jefatura en instituciones públicas o privadas, en materias relacionadas.

⁵ 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.

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. GESTIÓN DE REDES

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.

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

Dotación Total (planta y contrata)	10
Presupuesto Anual	\$468.059.000.- ⁶

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Corresponderá al Consejo de Rectores asesorar y formular propuestas al Ministerio de Educación en las políticas públicas en materia de educación superior, conforme a su estatuto orgánico. Asimismo, tiene como función coordinar a las instituciones que lo integran, promoviendo la colaboración entre éstas.⁷

Objetivos Estratégicos institucionales

1. Generar redes de colaboración entre las distintas universidades que lo integran, en las diversas áreas que puedan ser de interés para la formulación o implementación de una política pública o acciones comunes, de cara a mejorar la calidad de la educación superior.
2. Generar los vínculos entre las universidades que lo conforman y los distintos organismos gubernamentales que inciden en las políticas públicas de Educación Superior.
3. Confeccionar anualmente planes de coordinación de las investigaciones científicas y tecnológicas, que desarrollan las distintas universidades que integran el Consejo, dentro de los presupuestos que para este fin hayan aprobado las respectivas entidades.
4. Realizar estudios que permitan formular propuestas de políticas públicas en materias de educación superior.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios):

1. Anuario estadístico relativo a las instituciones que lo conforman.
2. Estudios e informes relativos a políticas públicas en educación superior.

⁶ Fuente: Ley de Presupuestos 2021.

⁷ Ley 21.091, Artículo N°5

Cobertura Territorial

El Consejo de Rectores tiene su sede en la ciudad de Santiago, sin embargo, se encuentra integrado por las 18 universidades estatales, 9 universidades denominadas universidades públicas no estatales y tres universidades privadas, que se encuentran distribuidas a lo largo de todo el territorio nacional.

**3.3
USUARIOS INTERNOS
Y EXTERNOS**

El/La Secretario/a General del CRUCH, establece relaciones con los siguientes clientes internos:

1. Ministro/a de Educación, Presidente/a del Consejo.
2. Rectores/as miembros del Consejo y, a través de ellos, sus respectivas universidades, a saber:
 - Universidad de Chile.
 - Pontificia Universidad Católica de Chile.
 - Universidad de Concepción.
 - Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
 - Universidad Técnica Federico Santa María.
 - Universidad de Santiago de Chile.
 - Universidad Austral de Chile.
 - Universidad Católica del Norte.
 - Universidad de Valparaíso.
 - Universidad de Antofagasta.
 - Universidad de La Serena.
 - Universidad del Bío Bío.
 - Universidad de La Frontera.
 - Universidad de Magallanes.
 - Universidad de Talca.
 - Universidad de Atacama.
 - Universidad de Tarapacá.
 - Universidad Arturo Prat.
 - Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.
 - Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación.
 - Universidad Tecnológica Metropolitana.
 - Universidad de Los Lagos.
 - Universidad Católica del Maule.
 - Universidad Católica de la Santísima Concepción.
 - Universidad Católica de Temuco.
 - Universidad Diego Portales.
 - Universidad Alberto Hurtado.

- Universidad de los Andes.

3. Comités de trabajo conformados por el Consejo.

Adicionalmente a lo descrito anteriormente, deberá relacionarse con los otros actores externos tales como:

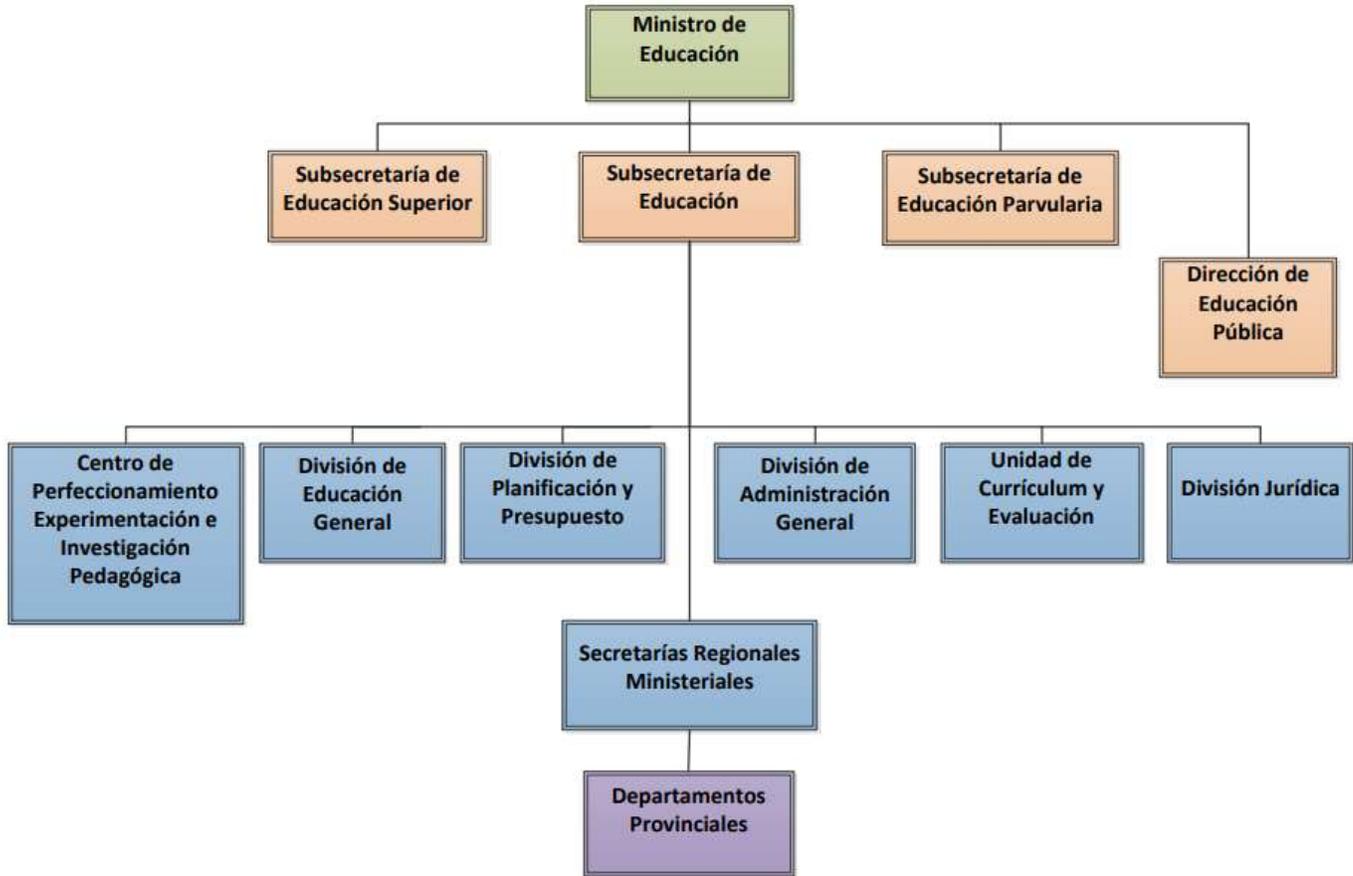
1. Ministerio de Educación - Subsecretaría de Educación Superior y División de Universidades.
2. Ministerio de Hacienda – Dipres.
3. Contraloría General de la República.
4. Ministerio de Relaciones Exteriores.
5. Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo.
6. Ministerio de Economía (División de Innovación, Corfo).
7. Consejo Nacional de Innovación para la Competitividad.
8. Consejo Nacional de Educación.
9. Superintendencia de Educación Superior.
10. Comisión Nacional de Acreditación.

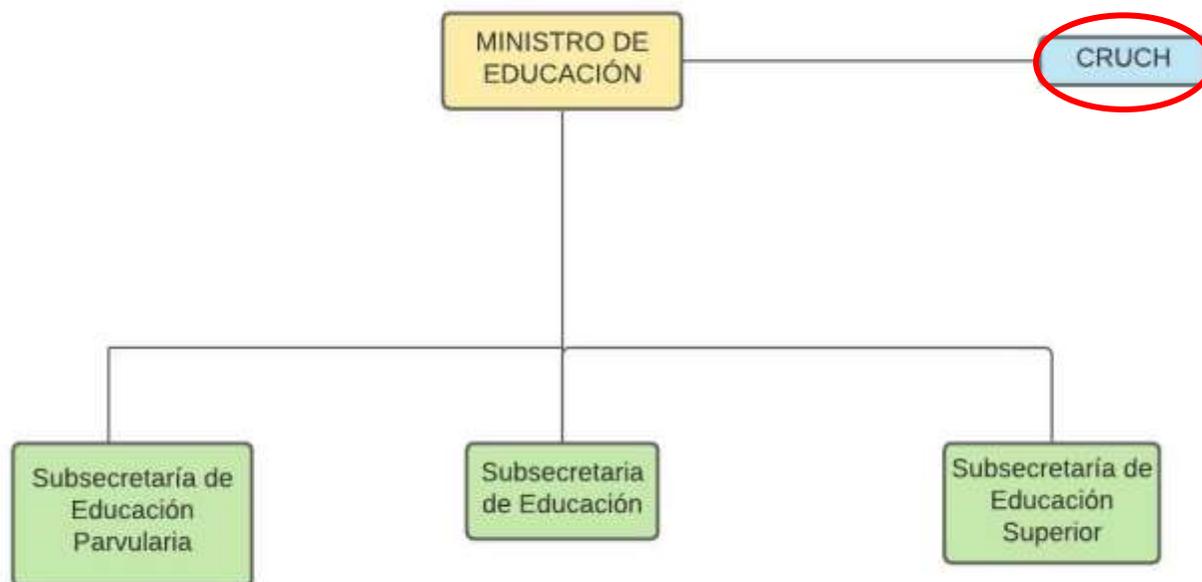
Además, el Consejo se relaciona y designa representantes en las siguientes entidades:

1. Editorial Jurídica de Chile.
2. Comisión Técnica de Invalidez.
3. Consejo Nacional del Libro y la Lectura.
4. Consejo de Calificación Cinematográfica.
5. Comisión Chilena de Energía Nuclear.
6. Convención para la Conservación de los Recursos Vivos Marinos Antárticos (CCRVMA).
7. Comisión Nacional de Estadísticas.
8. Comité Nacional del Codex Alimentarius.
9. Comité Metro-Arte.
10. Comisión Asesora Presidencial Agencia Chilena del Espacio.
11. Consejo Nacional de Licitaciones de Defensa Penal Pública.
12. Consejo Nacional de la Cultura y las Artes.
13. Comisión Nacional de Acuicultura.
14. Comisión Asesora de Actualización del Reglamento Sanitario de los Alimentos.
15. Consejo de Administración del Fondo Concursable Destinado al Financiamiento de Iniciativas de las Asociaciones de Consumidores.
16. Comité de Clasificación de Especies Silvestres.
17. Comité Consultivo del Sistema Nacional de Acreditación del Instituto Nacional de Normalización.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Ministerio de Educación





Organigrama del Consejo de Rectores



El/La Secretario/a General del Consejo **internamente se relaciona** con la Jefatura administrativa, ello para los efectos de contratación de personal o cambios en situación contractual, definición y seguimiento de presupuesto del organismo, compras necesarias para el normal funcionamiento del Consejo, inventario de bienes muebles, mantención infraestructura, balance y registro contable.

Del mismo modo, cuenta con el apoyo del/de la asesor/a jurídico para efectos de revisión de contratos, preparación de actos administrativo, análisis de implicancias de las decisiones acordadas, así como para la elaboración de informes jurídicos y dar respuesta a recursos o eventuales acciones que se ejerzan contra el Consejo de Rectores.

Por su parte, la Coordinación Académica apoya el funcionamiento de las distintas redes de colaboración conformadas al interior del Consejo, principalmente de Vicerrectores/as Académicos/as, Investigación y Relaciones Internacionales, labor en la que cuenta con el apoyo del Centro de Documentación y Estudios del Consejo, instancia responsable además de la elaboración del Compendio Estadístico.

Finalmente, los cargos del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas adscritos al sistema de Alta Dirección Pública, corresponde al siguiente:

- Secretario/a General Consejo de Rectores.

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

Secretario/a General - Consejo de Rectores de Universidades Chilenas
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.