

DIRECTOR/A¹
PARQUE METROPOLITANO DE SANTIAGO
MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO:

Región Metropolitana,
Ciudad Santiago

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

A el/la Director/a del Parque Metropolitano de Santiago le corresponderá liderar la gestión de personas que conducen equipos de trabajo en el Parque Metropolitano, Región Metropolitana, siendo responsable de cumplir de forma eficaz y eficiente la Misión del Servicio, a través de la implementación de las políticas y normativas habitacionales y urbanas Ministeriales en su territorio.

Al asumir el cargo de Director/a del Parque Metropolitano de Santiago le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir la Institución, velando por la adecuada administración de los recursos financieros, materiales y humanos.
2. Ejecutar las políticas, planes y programas en las materias que le competen al Servicio (medioambiente, seguridad, turismo, protección y desarrollo de masa forestal, etc.) responsabilizándose por la calidad de su materialización.
3. Focalizar los programas y servicios, entregando atención especial a los pueblos originarios, adultos mayores, personas con discapacidad, estudiantes de establecimientos educacionales de menores ingresos y sectores de menores recursos en general.
4. Realizar la vocería a los medios de comunicación de los proyectos, planes, programas y temas de interés público que tengan relación con el Parque Metropolitano de Santiago, en conjunto con los demás parques urbanos que administra.
5. Promover la educación y protección medioambiental (conocimiento y conservación de la flora y fauna, nativa y exótica) en sus usuarios, especialmente a aquellos grupos que acceden al Zoológico Nacional y al Centro de Educación Medio Ambiental Bosque Santiago.
6. Asegurar la evaluación de proyectos, seguimiento y gestión de los recursos que debe administrar.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	13
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	390
Presupuesto que administra *	M\$35.866.325.-

*Fuente Legal: Ley de Presupuesto 2022.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19-04-2022

**1.3
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO²**

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 DEL CARGO	LINEAMIENTOS
<p>1. Gestionar eficaz y eficientemente proyectos de construcción y recuperación de la infraestructura del Parque Metropolitano de Santiago y su Red de Parques, con criterios de sustentabilidad y accesibilidad universal.</p>	<p>1.1 Desarrollar proyectos de parques urbanos en sintonía con los requerimientos del ecosistema y las necesidades de las familias que habitan en los territorios.</p> <p>1.2 Articular las inversiones desde una óptica intersectorial, mejorando la coordinación con otras entidades públicas y con un enfoque de equidad territorial en la ciudad.</p> <p>1.3 Fortalecer instancias de participación ciudadana en el diseño y ejecución de proyectos urbanos y en los sistemas de atención disponibles para la ciudadanía.</p>
<p>2. Gestionar un programa de conservación de parques urbanos, fomentando el acceso y uso de áreas verdes a todos los habitantes del territorio.</p>	<p>2.1 Desarrollar obras de conservación de la Red de Parques del PMS, incorporando criterios de sustentabilidad e integración social.</p> <p>2.2 Fomentar el uso de áreas verdes como espacios aptos para la vida familiar y actividades recreacionales.</p> <p>2.3 Gestión de proyectos complejos.</p>
<p>3. Promover el fortalecimiento institucional que ponga en el centro las necesidades de los/as beneficiarios/as, con una gestión pertinente, participativa e inclusiva.</p>	<p>3.1. Fomentar una cultura organizacional orientada a maximizar el cumplimiento de objetivos y focos de trabajo, con una gestión ética y transparente que mejore la imagen pública institucional.</p> <p>3.1 Desarrollar una gestión interna eficaz que asegure la apertura de los canales de participación ciudadana, el enfoque de derechos humanos y la descentralización, poniendo las necesidades de las personas como principal preocupación institucional.</p>
<p>4. Promover el uso eficaz y eficiente de recursos, mejorando la calidad de los procesos y fortaleciendo las capacidades de los equipos de trabajo.</p>	<p>4.1 Asegurar condiciones de trabajo adecuadas y de bienestar para nuestras/os funcionarias/os, que potencien el talento, el desarrollo humano y permitan la conciliación de vida laboral y familiar.</p> <p>4.2 Optimizar los procesos del servicio para mejorar los estándares de calidad existentes y que faciliten el cumplimiento de las estrategias definidas.</p>

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles 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 **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **70%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.725.000.-** 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) **\$4.950.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.274.000.-

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES³

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 95% 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 Legal: Artículo N° 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 20% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en Evaluación, Ejecución de Proyectos y Administración Presupuestaria, en un nivel de complejidad y envergadura para este cargo.

Adicionalmente, se valorará contar con experiencia y/o conocimiento en algunas de las siguientes materias:

- Planificación estratégica.
- Normativa de urbanismo.
- Gestión de áreas verdes, medio ambiente y eficiencia hídrica.
- Conducción de proyectos complejos.

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o de 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.

³ 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. VISIÓN ESTRATÉGICA

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.

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. 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 de resiliencia en situaciones de exigencia y alta complejidad.

C5. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	403
Presupuesto Anual	M\$35.866.325.-

*Fuente Legal: Ley de Presupuesto 2022.

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Contexto:

El Parque Metropolitano de Santiago es un Servicio Público de la Administración Central del Estado, dependiente del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, con personalidad jurídica de derecho público. Posee patrimonio propio, sin embargo, el inmueble en el cual está emplazado pertenece en dominio al SERVIU Metropolitano; la administración de éste ha sido delegada en el Director/a del Parque Metropolitano de Santiago, como asimismo, la representación legal judicial y extrajudicial del Servicio.

Definiciones Estratégicas:

El Parque Metropolitano de Santiago es un organismo que colabora a mejorar la integración social y territorial, a través de inversiones urbanas que se insertan armónicamente en ciudades y barrios para promover la equidad en el territorio.

La Red de Parques del PMS ofrece infraestructura y bienes públicos que colaboran a afianzar el enfoque de derechos humanos, con proyectos que promueven la accesibilidad universal, la inclusión y la sustentabilidad, por medio de áreas verdes que mejoran el ecosistema y la calidad de vida de las familias.

Los ejes orientadores de nuestro trabajo son:

- **Perspectiva de género y enfoque de derechos humanos:** La gestión urbana debe integrar distintas situaciones particulares de interés social, con infraestructura adaptada a necesidades diversas y crecientes.
- **Participación ciudadana:** Se deben emprender acciones para fortalecer el rol comunitario e integrar las necesidades de las familias a las distintas iniciativas ministeriales. Es relevante potenciar la capacidad de los individuos como sujetos de derecho activo en la búsqueda de soluciones.
- **Gestión sustentable:** Los proyectos e iniciativas se insertan en un contexto armónico con el medioambiente, con sistemas de construcción que fomenten el ahorro energético, preserven los recursos hídricos y disminuyan las emisiones de carbono.
- **Descentralización:** La gestión institucional debe considerar la realidad geográfica y cultural de los distintos territorios, fomentando el desarrollo local y la autonomía para gestionar proyectos que aporten al bienestar de sus habitantes.

Cartera de Proyectos 2022

Servicio	Línea de Inversión	Nº Proyectos	Ley de Presupuestos M\$
PMS	Inversión PMS	18	\$10.883.507
	Conservación PMS	26	\$15.121.612
TOTAL		44	\$26.005.119

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/La Director/a del Parque Metropolitano de Santiago, para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse eficientemente al interior de la organización con los actores relevantes, para el cumplimiento de los objetivos y metas sectoriales.

Clientes Internos:

Todas las jefaturas de división, de departamentos, de unidades, las asociaciones de funcionarios y, en general, con todo el personal del Parque Metropolitano.

La relación con los clientes internos es fundamental en todos los procesos, en especial en lo relativo a directrices de carácter general de alcance nacional, la ejecución de proyectos y programas, formulación presupuestaria, contingencias y aplicaciones de normativa técnica sectorial.

Clientes Externos:

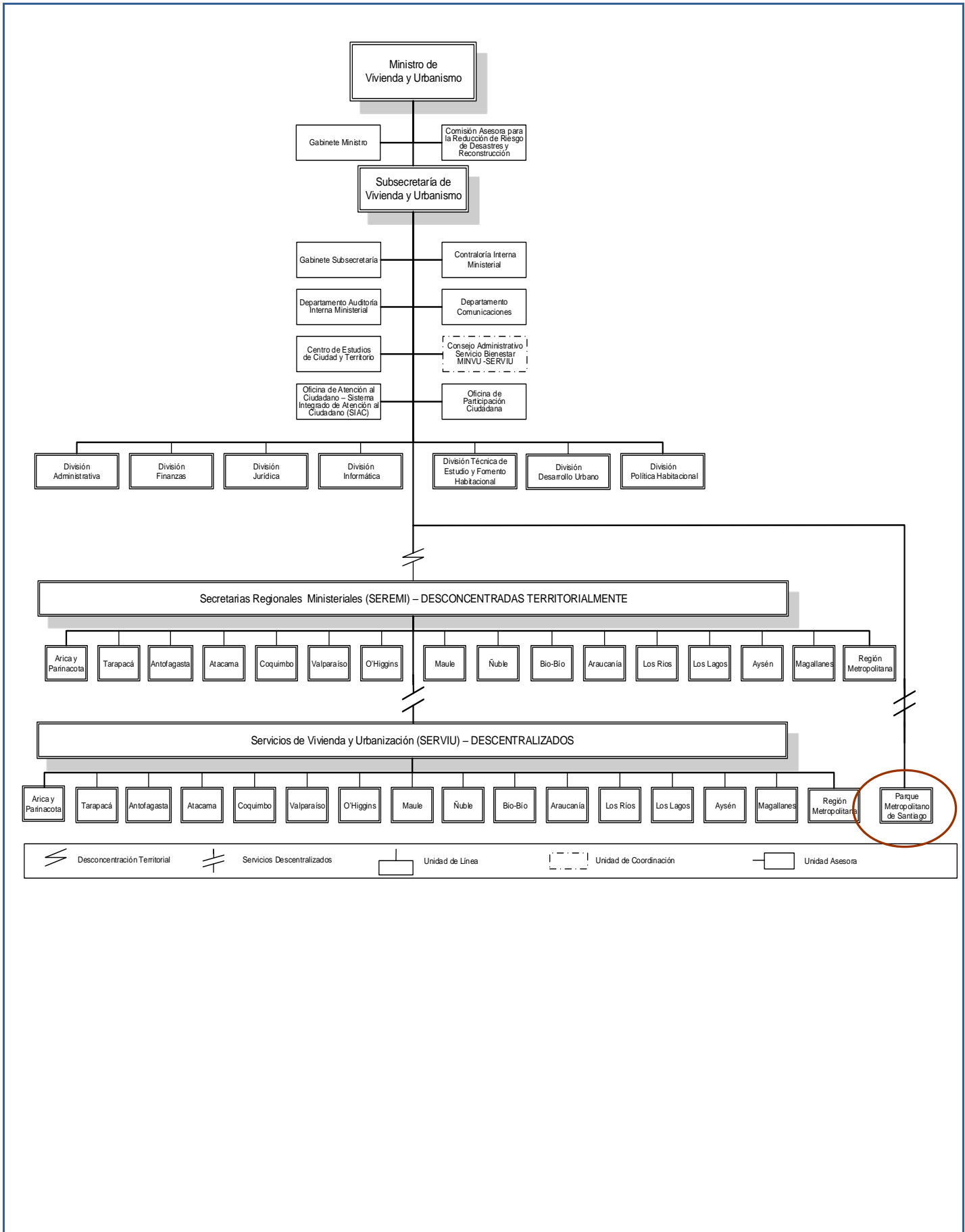
- Ministro/a de Vivienda y Urbanismo.
- Subsecretario/a de Vivienda y Urbanismo.
- Director/a del SERVIU Metropolitano y SEREMI Metropolitano.
- Entidades Educativas de todo el país: jardines infantiles, colegios, universidades, institutos, centros educacionales.
- Agrupaciones: scout, agrupaciones deportivas, organizaciones benéficas, adultos mayores, discapacitados, organizaciones sociales, juntas de vecinos.
- Intendente, Secretarios Regionales Ministeriales y Directores de los otros Servicios Regionales, como integrante del Gabinete Regional Metropolitano, así como en la coordinación de proyectos y programas afines de otras regiones y con organismos internacionales relacionados con las áreas de zoológicos, parques y jardines y educación medioambiental
- Los distintos actores públicos y privados involucrados en la gestión del Servicio: Corporación de Amigos del Parque, Servicio Agrícola Ganadero, Corporación Nacional del Medio Ambiente, Gobierno Regional, Servicio Nacional de Turismo, Ministerio de Educación, Corporación Nacional Forestal de Chile, Asociaciones de Canalistas y Municipalidades, entre otros.

Actores Claves:

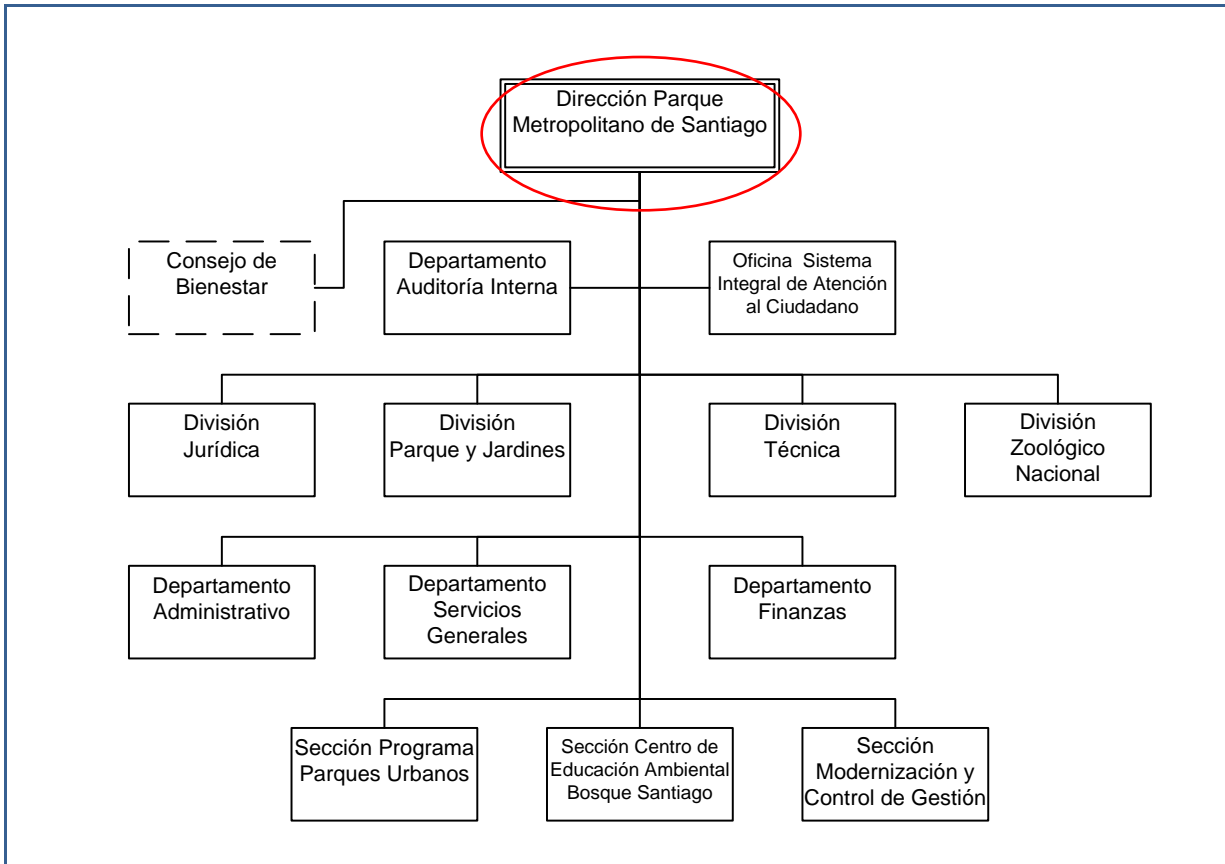
- Autoridades del Gobierno Regional.
- Parlamentarios/as pertenecientes a la Región.
- Alcaldes de las comunas de la Región.

En la relación con actores claves es fundamental la identificación de elementos que faciliten la ejecución de los proyectos y programas regionales, coordinando la planificación y ejecución de la inversión sectorial.

3.4 ORGANIGRAMA MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO



ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los siguientes cargos del Parque Metropolitano de Santiago, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública: -

- Director/a Parque Metropolitano de Santiago.
- Jefe/a División Jurídica.
- Jefe/a División Técnica.
- Jefe/a División Parques Jardines.
- Jefe/a División Zoológico.

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."

*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que 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 corresponde 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.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2023, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido."

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

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.