

**DIRECTOR O DIRECTORA REGIONAL DE VALPARAÍSO
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS - INE
MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Valparaíso -
Valparaíso

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director o Directora Regional de Valparaíso, le corresponderá administrar los procesos de producción estadística de la región en cuanto a levantamiento, análisis, calidad y difusión de la información de acuerdo a las políticas y lineamientos institucionales y al plan estratégico vigente. A su vez, deberá aplicar y velar por el cumplimiento de los procesos administrativos y legales conforme a las normas que regulan a la administración del estado y al Instituto Nacional de Estadísticas, garantizando la calidad y transparencia.

Al asumir el cargo de Director o Directora Regional de Valparaíso, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Representar a la Dirección Nacional en la región ante las autoridades regionales, provinciales y locales; del sector privado y público; el mundo académico; y la ciudadanía.
2. Fortalecer y gestionar redes con órganos del Estado, organizaciones académicas, gremiales y del sector privado en la región.
3. Administrar y gestionar eficientemente los procesos de producción, análisis y difusión de la información estadística de la Dirección Regional del Instituto Nacional de Estadísticas, respondiendo oportunamente a los requerimientos de los clientes internos y externos, garantizando altos estándares de calidad técnica y de transparencia.
4. Implementar y supervisar el sistema estadístico de la región, de acuerdo con lineamientos institucionales, para asegurar el rol rector en dicho sistema de su jurisdicción.
5. Administrar los procesos vinculados a la gestión financiera y contable; gestión de abastecimiento y logística operativa; gestión del desempeño y el desarrollo de las personas de la dirección regional de acuerdo a los lineamientos institucionales, y que permita cumplir con los objetivos de la dirección regional.
6. Implementar acciones preventivas, correctivas y de seguimiento a los procesos de información estadísticas de la dirección regional de acuerdo con los lineamientos institucionales, asegurando la mejora continua en calidad y

transparencia, así como el resguardo del secreto estadístico y de la información que la institución maneja para la toma de decisiones.

7. Implementar los lineamientos entregados por el nivel central en cuanto al proceso de fortalecimiento institucional.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

| | |
|--|-------------|
| N° Personas que dependen directamente del cargo | 6 |
| N° Personas que dependen indirectamente del cargo | 57 |
| Presupuesto que administra | \$1.447.530 |

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. Fortalecer y articular la coordinación y el vínculo con el entorno regional. | 1.1 Materializar convenios, alianzas y comisiones con organismos y academia regionales, de acuerdo con las necesidades institucionales para contribuir a la producción estadística nacional. 1.2 Contribuir a incrementar el nivel de satisfacción de usuarios/as y de la ciudadanía, a través de la implementación de actividades y acciones que acerquen las estadísticas oficiales a la comunidad y entorno regional, con enfoque ciudadano y perspectiva de género. |
| 2. Resguardar la calidad y eficiencia de la producción estadística, así como la disposición oportuna del dato estadístico. | 2.1 Garantizar la calidad y oportunidad de los resultados de los procesos de producción estadística de acuerdo a los estándares y compromisos definidos por la institución. 2.2 Asegurar la oportuna ejecución de actividades de responsabilidad regional que se encuentren vinculadas a operativos y/o proyectos comprometidos por la institución. |
| 3. Generar iniciativas que promuevan el mejoramiento continuo de la gestión regional. | 3.1 Resguardar o incrementar la eficiencia de los procesos ejecutados por la Dirección Regional. 3.2 Asegurar la ejecución de las etapas o actividades de los procesos de responsabilidad regional, de acuerdo al mapa de procesos institucional. |

| | |
|---|---|
| <p>4. Impulsar y desarrollar medidas que promuevan ambientes laborales saludables, que propicien la igualdad de género y no discriminación.</p> | <p>4.1 Garantizar la implementación de acciones que permiten mantener un buen clima laboral en la Dirección Regional a su cargo, de acuerdo con los lineamientos de la Dirección Nacional.</p> <p>4.2 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en la Dirección Regional.</p> <p>4.3 Supervisar el desarrollo de una adecuada gestión de equipos de trabajo, asegurando el cumplimiento de las metas.</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 6° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **47%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.468.000.-** para un/a no funcionario/a, 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) **\$3.754.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.895.000.-

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, diez 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: Artículo 2° de la Ley N° 19.196 e 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.

Se requiere poseer 3 años de experiencia en dirección o jefatura de equipos, en temáticas de investigación estadística y/o análisis estadístico y/o estudios estadísticos, en organizaciones públicas o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. *

Adicionalmente se valorará la experiencia en trabajo de gestión operativa en levantamiento de datos y/o en procesos estadísticos de gran envergadura. **

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

**2.4
COMPETENCIAS
PARA EL
EJERCICIO DEL
CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

| COMPETENCIAS | |
|---|---|
| C1. VISIÓN ESTRATÉGICA | Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés. |
| C2. GESTIÓN Y LOGRO | Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad |
| C3. GESTIÓN DE REDES | Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor. |
| C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS | Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización. |
| C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS | Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos. |

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

| | |
|--|--------------|
| Dotación Total (planta y contrata) | 1.785 |
| Presupuesto Anual | \$52.285.524 |

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

| |
|---|
| <p>Misión institucional EL INE es la institución pública de Chile encargada de liderar, producir y difundir estadísticas oficiales del país, articulando el Sistema Estadístico Nacional.</p> <p>Objetivos Estratégicos Institucionales 1. Mejorar la oferta de los productos estadísticos, por medio de su permanente evaluación.</p> <p>Líneas Estratégicas 1.1. Evaluar la relevancia de los productos estadísticos vigentes, de acuerdo a las necesidades de información del país. 1.2. Fortalecer el proceso de detección de necesidades, para identificar oportunamente requerimientos de producción estadística.</p> <p>2. Innovar en la producción estadística, priorizando la eficiencia y la reducción de la carga del informante.</p> <p>Líneas Estratégicas 2.1. Aumentar la producción estadística en base al uso de registros administrativos 2.2. Impulsar el rediseño y la optimización de los procesos institucionales</p> <p>3. Aportar a la toma de decisiones del país, mediante la entrega oportuna de información estadística de calidad.</p> <p>Líneas Estratégicas 3.1. Implementar un Marco de Aseguramiento de la Calidad Estadística en los procesos y operaciones estadísticas priorizadas. 3.2. Potenciar el acceso de las personas a la información estadística, en base a criterios de disseminación, enfoque de género y no discriminación.</p> <p>Productos Estratégicos</p> <p>Estadísticas Tienen como objetivo de estudio los fenómenos económicos y sociales en sus diferentes manifestaciones, definiendo y elaborando metodología de cálculo y análisis, diferenciándose entre Sociales y Económicas. Las Estadísticas Sociales están vinculadas con los grupos de población (hombres y mujeres, pueblos originarios, adultos mayores, entre otros) del país y sirven de base para el cálculo de los indicadores sociales que son un conjunto de datos que dan una medida de la situación y cambios relativos a aspectos de las condiciones de vida de la población. Las Económicas permiten dar una caracterización cuantitativa y cualitativa del volumen, composición y dinamismo de las fuerzas productivas y</p> |
|---|

además, refleja el comportamiento de las relaciones de producción en cada economía. Además, posibilita analizar los hechos económicos profundamente y generalizarlos, colocándose en el centro de los fenómenos, convirtiéndose así ambas estadísticas en elementos activos que intervienen en la definición de políticas públicas.

Infraestructura Estadística

Corresponde al conjunto de elementos en los cuales se basa el levantamiento de las estadísticas tanto económicas como de hogares que elabora el INE. Estos insumos están conformados por una plataforma de información geográfica que permite una actualización continua de la base de datos de la cartografía institucional, análisis geoestadísticos y planos a diferentes escalas y formatos. Asimismo, se incluyen los directorios, marcos muestrales y nomenclaturas pertinentes a los diferentes procesos de producción estadística.

Con estos elementos, se generan las metodologías (marcos conceptuales, diseño de muestras) y se coordina la operatividad del levantamiento de las encuestas y/o elaboración de indicadores.

Censos

Un censo es una operación estadística masiva y/o universal llevada a cabo en el conjunto de unidades de observación pertenecientes a una población o universo dado.

Clientes

Los clientes principales del Instituto Nacional de Estadísticas son:

- Instituciones del Estado.
- Empresas Privadas.
- Investigadores.
- Otro usuario/a INE.

Cobertura Territorial

El INE es un servicio funcionalmente descentralizado, con cobertura nacional, operando a través de 15 direcciones regionales. Cada dirección regional administra y gestiona su presupuesto, dotación e infraestructura, de acuerdo a los lineamientos entregados por el Nivel Central.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Este Alto Directivo Público depende directamente del Director/a Nacional del Servicio, asesorándolo/a en el ámbito de su competencia y se relaciona regularmente con las áreas de Soporte, Negocio y Staff. Además de las coordinaciones con las distintas Unidades Regionales y las de dependencia directa de la Dirección Nacional.

Los principales clientes externos son:

- Órganos del Estado, empresas privadas, investigadores, y público en general.
- Proveedores de bienes y servicios que suministran los insumos necesarios para la producción estadística.

3.4 ORGANIGRAMA



ORGANIGRAMA REGIONAL



Los cargos del Instituto Nacional de Estadísticas adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

- Director/a Nacional
- Subdirector/a Función Técnica
- Subdirector/a Función Administrativa
- Subdirector/a Función Operaciones
- Jefe/a División Jurídica
- 15 Directores/as Regionales

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 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, 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 2025, 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.

- Los funcionarios del Instituto Nacional de Estadísticas, no podrán divulgar los hechos que se refieren a personas o entidades determinadas de que hayan tomado conocimiento en el desempeño de sus actividades. El estricto mantenimiento de estas reservas constituye el "Secreto Estadístico". Su infracción por cualquier persona sujeta a esta obligación, será sancionado por la ley. (Artículo 29°, de la Ley N° 17.374).