

**DIRECTOR/A NACIONAL
INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES
MINISTERIO DEL DEPORTE
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Ciudad de Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO***1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES
DEL CARGO**

Liderar la implementación de la Política Nacional de Actividad Física y Deporte a nivel nacional, dando énfasis a la práctica de la actividad física, el deporte competitivo y de alto rendimiento. De igual forma le corresponderá, fomentar la cultura deportiva e implementar el desarrollo de infraestructura que responda a los lineamientos ministeriales, necesidades sociales y territoriales de la población.

El/La Director/a Nacional debe desempeñar las siguientes funciones:

1. Velar por la correcta aplicación de las políticas ministeriales respecto de la actividad física y deportiva en las modalidades de deporte competitivo, alto rendimiento, deporte formativo y comunitario, como asimismo, respecto de las organizaciones deportivas, a nivel nacional, regional, provincial y comunal, con la finalidad de integrar a la comunidad en las diversas prácticas y planes de desarrollo deportivo,
2. Gestionar de manera correcta y eficiente los recursos financieros, materiales y humanos asignados a la Institución, en resguardo de la probidad administrativa
3. Liderar a las personas bajo su dependencia, orientando y alineando las acciones para la consecución de las metas del Servicio, procurando resguardar un buen clima organizacional.
4. Gestionar el sistema de control y fiscalización, con la finalidad de asegurar el uso correcto y eficiente de los recursos públicos destinados al desarrollo de la actividad deportiva, resguardando la debida probidad y el impacto en las actividades deportivas a nivel nacional.
5. Administrar de forma activa y eficiente los instrumentos de fomento deportivo tales como; el Fondo Nacional para el Fomento del Deporte, Donaciones con fines deportivos sujetas a franquicia tributaria, entre otros.
6. Promover, coordinar y ejecutar los programas de administración directa del Servicio, de acuerdo a las políticas y lineamientos del Ministerio del Deporte.
7. Proveer de conformidad a las necesidades y prioridades del país, infraestructura deportiva para la promoción de la práctica de la actividad física y deporte de la población, estableciendo para tal objeto modelos de gestión modernos y eficaces.

**1.4
ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	31
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo* considera sólo contrata y planta	809
Presupuesto que administra	\$124.529.474.000.-

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
<p>1. Ejecutar planes y programas que permitan el desarrollo de la Actividad Física, deportiva, formativa y comunitaria en el curso de la vida, generando cultura deportiva y cambios de hábito en la población, aplicando enfoque de género con la finalidad de aportar a la reducción de estas brechas de género.</p>	<p>1.1 Ampliar la cobertura de la oferta programática del Instituto Nacional de Deportes.</p> <p>1.2 Desarrollar e implementar programas para llevar el deporte a las comunidades, fomentando la práctica en espacios públicos y la formación de hábitos de actividad física, particularmente a través de los programas de Deporte y participación social y el Programa Crecer en Movimiento.</p> <p>1.3 Desarrollar programas de rendimiento deportivo, desde la ejecución del sistema nacional de competencias hasta la proyección internacional en el alto rendimiento.</p>
<p>2. Implementar el Plan Nacional de Infraestructura Deportiva, a través de la conservación, mantención, inversión y gestión de infraestructura deportiva de espacios existentes, contemplando administraciones modernas y eficientes de recintos e instalaciones que forman parte del patrimonio institucional.</p>	<p>2.1 Implementar la construcción de Centros Elige Vivir Sano en las comunas definidas por el Ministerio del Deporte.</p> <p>2.2 Diseñar los proyectos e iniciativas de inversión de acuerdo a las prioridades fijadas por el Ministerio.</p> <p>2.3 Desarrollar e implementar un modelo de gestión de recintos deportivos.</p> <p>2.4 Posicionar al IND como referente técnico en infraestructura deportiva.</p>
<p>3. Posicionar el rol del Instituto Nacional de Deportes, a través de la implementación de la nueva institucionalidad deportiva.</p>	<p>3.1 Diseñar y ejecutar un plan de fortalecimiento de los procedimientos de control y de las herramientas de fomento deportivo contempladas en la ley, de acuerdo a los lineamientos fijados por el Ministerio del Deporte.</p> <p>3.2 Diseñar e implementar una estrategia comunicacional que permita la difusión de planes y programas que lleva a cabo el Instituto Nacional de Deportes.</p>

<p>4. Liderar un proceso de fortalecimiento y modernización Institucional, velando por la coherencia de las herramientas e instrumentos de gestión, el cumplimiento de las metas institucionales y la generación de condiciones adecuadas de trabajo para los funcionarios/as del Servicio.</p>	<p>4.1 Liderar la implementación de un plan de modernización estratégico institucional, que incorpore la definición de metas, objetivos y procedimientos para una correcta articulación de las diferentes áreas del servicio, con un enfoque orientado a la mitigación de riesgos.</p> <p>4.2 Establecer mecanismos que permitan racionalizar los recursos presupuestarios del servicio, velando por el adecuado cumplimiento de la ejecución presupuestaria.</p> <p>4.3 Liderar la implementación de una política de gestión de personas institucional, enfocando esfuerzos en el desarrollo de iniciativas destinadas al fortalecimiento de la relación con los funcionarios/as.</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.

<p>El cargo corresponde a un grado 1°C de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 90%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$6.102.000.- 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:</p> <p>Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$5.296.000.-</p> <p>Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$7.713.000.-</p>
--

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.

<p>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</p>
--

Fuente Legal: Inciso final del artículo 40° de la Ley 19.882 y artículo 29 de la Ley 19.712.

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 administración y gestión, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo, dentro del rubro de servicios.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en materias tales como:

- Instituciones Públicas.
- Gestión Deportiva.
- Planificación, administración, finanzas y control presupuestario.
- Gestión de personas.

Es altamente deseable poseer 4 años o más de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas y/o privadas.

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 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. 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 resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

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 de Planta	137
Dotación a Contrata	672
Personal a Honorarios	1.163
Personal Código del Trabajo	283
Presupuesto Anual	\$124.529.474.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Implementar la política nacional de actividad física y deporte, dando énfasis en la práctica de la actividad física, el deporte competitivo y de alto rendimiento, fomentando la cultura deportiva y promoviendo el desarrollo de infraestructura que respondan a las prioridades y necesidades sociales y territoriales de la población.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Impulsar la práctica de la actividad física y deportes durante el curso de la vida mediante implementación de planes y programas, considerando enfoque de género, en personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad y personas en situación de discapacidad, ampliando la participación de la población a nivel local, regional y nacional.
2. Implementar la Estrategia Nacional de Deporte Competitivo y de Alto Rendimiento, junto a los instrumentos de apoyo a los deportistas que permitan al país mejorar los resultados en competencias nacionales e internacionales.
3. Proveer infraestructura deportiva para la práctica de actividad física y deportes, a través de la conservación, mantención e inversión, incorporando perspectiva local, diseños sustentables como asimismo, modelos de administración modernos y eficientes acorde con las prioridades del país.
4. Fortalecer la gestión del Instituto mediante el acceso a la información, el vínculo público privado, ejerciendo acciones de apoyo y soporte respecto de las organizaciones Deportivas. Adicionalmente, con respecto a estas últimas, deberá ejercerla supervigilancia y fiscalización de los recursos que se les transfieren, velando por una correcta rendición de cuentas.
5. Fortalecer la administración y coordinación entre programas y proyectos a través del Fondo Nacional para el Fomento del Deporte y de la Franquicia Tributaria de las Donaciones con Fines Deportivos, para propiciar la práctica de la actividad física y el deporte en el país, sus beneficios y valores, fortaleciendo la cultura deportiva en la población en lo que dice relación a la adquisición de estilos de vida activos y saludables.

Productos Estratégicos Institucionales

1. Sistema de Deporte Competitivo y Alto Rendimiento: Ejecutar planes y programas destinados al apoyo metodológico y el financiamiento a lo largo de todo el ciclo y post carrera deportiva, mediante formación deportiva, detección de talentos, fortalecimiento de los sistemas de competencias nacionales e internacionales y la planificación de mega eventos, aplicando enfoque de género con la finalidad de aportar a la reducción de estas brechas de género.
2. Actividad física, deportiva, formativa y comunitaria: Ejecutar planes y programas que permitan el desarrollo de la Actividad Física, deportiva, formativa y comunitaria en el curso de la vida, generando cultura deportiva y cambios de hábito en la población, aplicando enfoque de género con la finalidad de aportar a la reducción de estas brechas de género.
3. Financiamiento de proyectos para el desarrollo de la actividad física y deportiva: Administrar el Fondo Nacional para el Fomento del Deporte con el objeto de financiar total o parcialmente proyectos de fomento, ejecución, práctica y desarrollo del deporte en sus diversas modalidades y manifestaciones. Además, incluye la postulación de proyectos al Registro de Proyectos Deportivos susceptibles de Donaciones con Franquicia Tributaria de la Ley del Deporte y otros, aplicando enfoque de género.
4. Sistema de Fortalecimiento y Desarrollo de las organizaciones deportivas y sociales: Ejecutar planes y programas que promuevan la constitución y desarrollo de organizaciones deportivas, manteniendo un registro de estas. Ejercer la supervigilancia y fiscalización de personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, que administren bienes otorgados por la institución,

aplicando enfoque de género.

5. Infraestructura y recintos deportivos: Implementar el Plan Nacional de Infraestructura Deportiva, a través de la conservación, mantención, inversión y gestión de infraestructura deportiva. De espacios existentes, contemplando administraciones modernas y eficientes de recintos e instalaciones que forman parte del patrimonio institucional.

El Instituto Nacional de Deportes tiene presencia en todo el país a través de las Direcciones Regionales:

1. Dirección Regional Arica y Parinacota.
2. Dirección Regional Tarapacá.
3. Dirección Regional Antofagasta.
4. Dirección Regional Atacama.
5. Dirección Regional Copiapó.
6. Dirección Regional Valparaíso.
7. Dirección Regional Metropolitana.
8. Dirección Regional O'Higgins.
9. Dirección Regional Maule.
10. Dirección Regional Bío Bío.
11. Dirección Regional Araucanía.
12. Dirección Regional Los Ríos.
13. Dirección Regional Los Lagos.
14. Dirección Regional Aysén.
15. Dirección Regional Magallanes.
16. Dirección Regional Ñuble.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/La Director/a Nacional **internamente se relaciona** con las Jefaturas de las Divisiones de Actividad Física y Deportes, Infraestructura y Recintos, y de Administración y Finanzas y todos los equipos de trabajo que conforman el nivel central, asimismo, se vincula con los/as Directores/as Regionales.

Los principales **clientes externos** del/de la Director/a Nacional son municipios, organizaciones deportivas y sociales, colegios, otras instituciones públicas y privadas (donaciones), Técnicos, Jueces y Árbitros, Establecimientos educacionales y centros de educación superior, Población que realiza actividad física y deportiva, y Deportistas de Alto Rendimiento, entre otros actores.

Además, el IND cuenta con 3 Asociaciones de Funcionarios, de acuerdo al siguiente detalle:

- **ANFUCHID**: Asociación Nacional de Funcionarios de Chiledeportes.
- **ASOFIND**: Asociación de Funcionarios del Instituto Nacional de Deportes.
- **AFINDEP**: Asociación Nacional de Funcionarios del Instituto Nacional del Deporte.

3.4 ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



El/La Director/a Nacional **internamente se relaciona** con las Jefaturas de las Divisiones de Actividad Física y Deportes, Infraestructura y Recintos, y de Administración y Finanzas y todos los equipos de trabajo que conforman el nivel central. Igualmente, se vincula con los/as Directores/as Regionales.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

4.1 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."

Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

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

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

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

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

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

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

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

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.