

**DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO
DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN DE EXPORTACIONES – PROCHILE
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
ciudad de Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al/A la Director/a Administrativo/a le corresponde gestionar la ejecución y control de los recursos asignados al Servicio, tanto en moneda nacional como en dólares, en base a la planificación y organización que de ellos haga el/la Director/a General en coordinación con los otros/as Directores/as y Jefes/as de Departamentos, para el logro de los objetivos institucionales.

Las funciones estratégicas son las siguientes:

- 1) Liderar los procesos vinculados a la gestión financiera y presupuestaria, tanto para las operaciones en Chile como en el exterior, entregando lineamientos y asesoría permanente a todas las unidades del negocio en Santiago, 16 oficinas regionales y 57 oficinas comerciales en el exterior.
- 2) Implementar acciones preventivas, correctivas y de seguimiento para asegurar el mejoramiento continuo de los procesos administrativos, financieros, compras, gestión de personas, informática, control de gestión, red externa de ProChile y planificación y control de programas de Promoción.
- 3) Actuar como contraparte oficial de ProChile en temas presupuestarios, y gestionar vínculos con organismos del Estado, tales como DIPRES, Contraloría General de la República, Dirección de Compras y Contratación Pública, además de entregar asesoría de su competencia a las Direcciones y Departamentos que lo requieran.
- 4) Gestionar el equipo a su cargo siendo asesor, facilitador y motivador de éste para la correcta ejecución de funciones con el fin de dar cumplimiento a los objetivos de la Dirección.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	8
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	112
Presupuesto que administra	Moneda nacional \$16.641.682.000 Moneda extranjera: US\$17.452.000.-

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 06-09-2022
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carlos Ramírez

Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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. Desarrollar una gestión presupuestaria financiera eficiente de acuerdo a los recursos disponibles, gestionando la formulación, programación y evaluación presupuestaria del Servicio.</p>	<p>1.1 Diseñar e implementar un programa financiero consolidado de las actividades del Servicio.</p> <p>1.2 Optimizar el control del gasto, maximizando esfuerzos para dar respuesta a lo planificado.</p> <p>1.3 Analizar periódicamente la información financiera contable, que permita la adecuada toma de decisiones.</p> <p>1.4 Monitorear y controlar la gestión presupuestaria.</p>
<p>2. Fortalecer y consolidar un modelo de gestión eficiente y transparente en materias de administración financiera, contable, recursos humanos, adquisiciones y servicios generales, orientados a la mejora continua en el Servicio.</p>	<p>2.1 Elaborar e implementar un plan de acción que permita optimizar en los procesos administrativos acorde con las modificaciones tecnológicas y normativas.</p> <p>2.2 Supervisar la actualización de políticas e instrumentos de gestión en materias financieras, humanas y físicas de acuerdo a la normativa emanada por la autoridad.</p>
<p>3 Gestionar el oportuno y eficiente abastecimiento de los servicios y bienes, con el fin de resguardar la continuidad de los procesos del Servicio.</p>	<p>3.1 Desarrollar y aplicar procedimientos de compras públicas que aseguren la provisión oportuna de bienes y servicios para el normal funcionamiento de la institución.</p> <p>3.2 Implementar mejoras a los procesos de compras incorporando recursos tecnológicos y lineamientos de sostenibilidad adecuados.</p>
<p>4. Potenciar las capacidades de los equipos de trabajo del Servicio con especial énfasis en las direcciones regionales y las oficinas comerciales, implementando medidas que promuevan la igualdad de género en los equipos de trabajo, incorporando elementos que favorezcan el establecimiento de una cultura institucional en materia de sostenibilidad.</p>	<p>4.1 Elaborar e implementar la política de gestión de personas de forma participativa, que promuevan la carrera funcionaria, la igualdad de género y el establecimiento de una cultura organizacional sostenible.</p> <p>4.2 Gestionar el equipo a su cargo siendo asesor, facilitador y motivador de éste para la correcta ejecución de funciones.</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 **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **55%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.015.000.-** 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) **\$4.257.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.530.000.-

La asignación de estímulo establecida en la ley 19.999 puede alcanzar hasta un 15% mensual y se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la etapa I de Admisibilidad. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 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: Artículo N° 4 del DFL N° 2, 19 de marzo de 2019, del Ministerio de Relaciones Exteriores.

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 áreas de gestión financiera, presupuestaria y administrativa, en instituciones internacionales y/o nacionales con filial en el extranjero, ya sean del ámbito público o privado, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente se valorará poseer experiencia en:

- Transferencias al exterior
- Compras internacionales
- Gestión de personas a nivel internacional

Es altamente deseable poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en cargos de similar complejidad en materias relacionadas.

*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
<p>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.</p>
<p>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.</p>
<p>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.</p>

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
<p>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.</p>
<p>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.</p>
<p>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.</p>
<p>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, el respeto y promoción de carrera funcionaria, la igualdad de género, generando cohesión y espíritu de equipo.</p>
<p>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la</p>

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)	537
Presupuesto Anual	\$44.626.000.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Visión Institucional: Ser el organismo público líder y de vanguardia que apoya la internacionalización de las empresas chilenas.

Misión Institucional: Nuestra misión es contribuir al desarrollo sostenible del país, mediante la internacionalización de las empresas chilenas y la promoción de bienes y servicios, para el impulso de la diversificación de las exportaciones, la atracción de la inversión extranjera y del turismo, así como el fortalecimiento de la imagen país, a través de una red nacional e internacional de personas especializadas y comprometidas.

Objetivos Estratégicos institucionales:

- Contribuir al crecimiento y diversificación de la oferta exportable.
- Desarrollar e implementar estrategias intensificando, de manera focalizada, las acciones de promoción para aquellos sectores que presentan oportunidades de negocios.
- Contar con equipos de trabajo altamente especializados en todos los ámbitos de la organización, especialmente en negocios y comercio internacional, promoción, imagen país e inversiones.
- Fortalecer la institucionalidad de ProChile, a través de un modelo de gestión integrado, digital, eficiente y transparente, que responda a las actuales y futuras exigencias.
- Contribuir a la promoción de la imagen país, la inversión extranjera y el turismo.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios):

1.- Generación y difusión de información de comercio exterior:

Desarrollo de acciones enfocadas al monitoreo, selección, organización y procesamiento del conocimiento de los mercados internacionales; análisis, desarrollo y difusión de estadísticas, tendencias, oportunidades y alertas de mercados, incluyendo información sobre acceso a mercados internacionales y barreras arancelarias y paraarancelarias (certificaciones, normativas y reglamentos), para las empresas exportadoras o con potencial exportador, con el objeto de facilitarles el acceso, permanencia y/o diversificación en las economías internacionales

2.- Capacitación para el desarrollo de capacidades exportadoras:

Asesoría y capacitación, apoyadas por herramientas especializadas para desarrollar capacidades y competencias en gestión empresarial, orientadas a mejorar la capacidad de las empresas exportadoras o con potencial exportador. Las instancias de formación exportadora pueden darse en Chile, en el extranjero u online, se clasifican, entre otros, en: coaching exportador, talleres y seminarios.

3.- Acciones de promoción para la introducción, penetración y consolidación de mercados:

Implementación de acciones, diseñadas con un enfoque territorial y sectorial, destinadas a acercar la oferta con la demanda de productos y servicios chilenos, y aumentar así el número de empresas que exportan o diversificar los mercados o productos y servicios. Para lo anterior, se pone a disposición de las empresas y asociaciones gremiales un conjunto de acciones tales como: Ferias Internacionales, Misiones Comerciales, Ruedas de Negocios, Agendas de Negocios, Concursos públicos sectoriales y empresariales, Marcas Sectoriales, Programa E-commerce, entre otros; donde cada una tiene una modalidad de co-financiamiento y convocatoria abierta, según corresponda.

Cobertura territorial:

Oficinas en las 16 regiones del país.

57 oficinas comerciales en el exterior.

**3.3
USUARIOS INTERNOS
Y EXTERNOS**

Usuarios Internos

El cargo requiere realizar la gestión presupuestaria, de gestión de personas y soporte a la Dirección General, su gabinete y todas las Direcciones, Departamentos, Direcciones Regionales, Oficinas Comerciales en el exterior y demás áreas que conforman la Institución, a fin de velar por la eficiencia y correcta ejecución del presupuesto institucional y los recursos en general.

Usuarios externos

Contraloría General de la República: Elaborar los informes y actos administrativos que requiera el ente Fiscalizador con intervención de la Dirección Administrativa.

Dirección de Presupuestos: Diseñar, proponer, elaborar y controlar la ejecución presupuestaria institucional en conjunto con DIPRES.

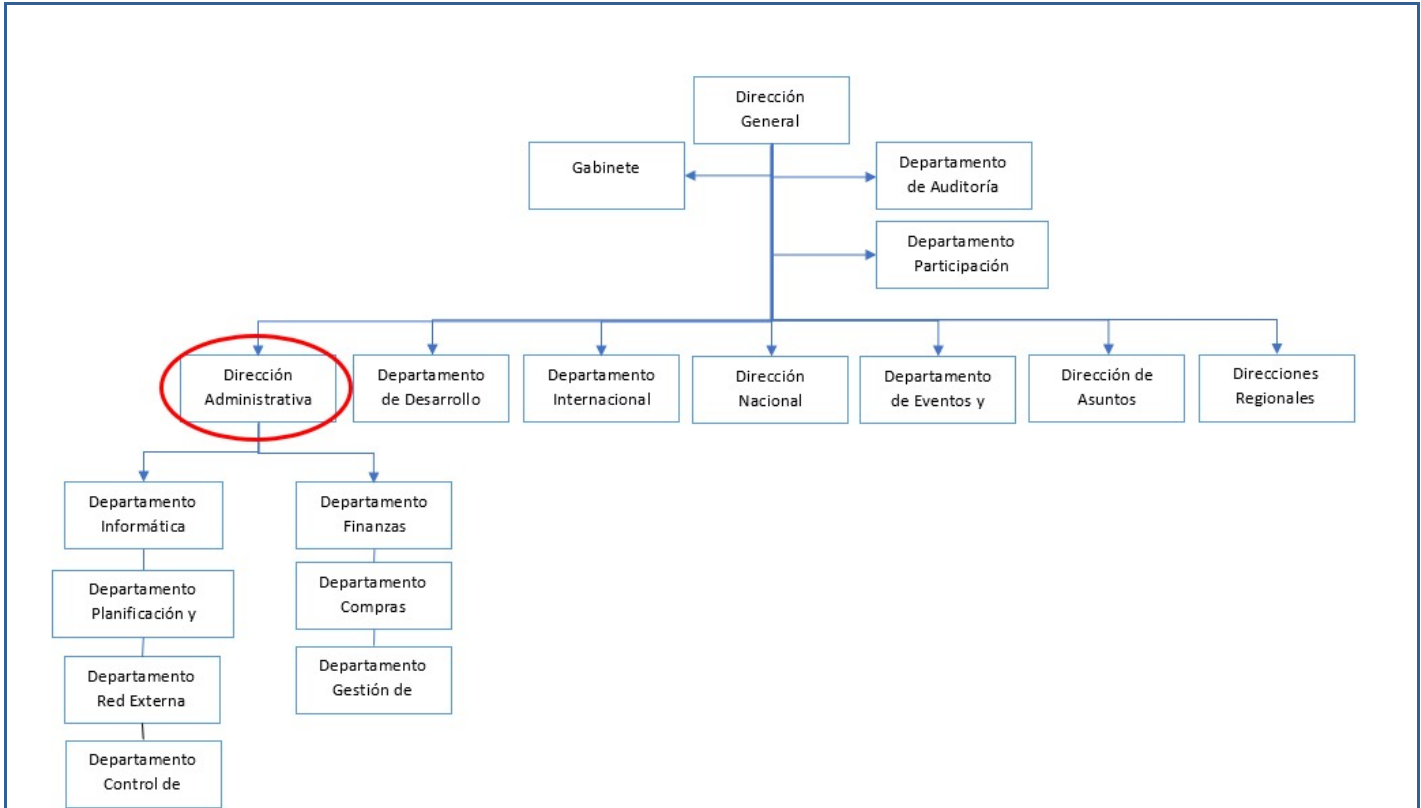
Dirección Nacional del Servicio Civil: Implementar los lineamientos en gestión de personas para los Servicios Públicos. A su vez, entregar reportes a este Servicio y participar en las actividades que organiza.

Servicios Públicos en convenio: Realizar, gestionar y supervisar las transferencias de fondos con Instituciones Públicas o privadas en convenio (Invest, Corfo, Ministerio de Agricultura, FICH, etc.).

Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales: Efectuar una adecuada coordinación con la Subrei a fin de abordar materias con incidencia en ambas Instituciones.

Ministerio de Relaciones Exteriores: Coordinar los variados procesos administrativos que tengan relación con las Embajadas y Agregadurías Comerciales.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos adscritos al sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

Cargos de Primer Nivel Jerárquico

Director/a General

Cargos de Segundo Nivel Jerárquico

Director/a de Asuntos Jurídicos

Director/a Nacional

Director/a Administrativo

Director/a Regional Zona Norte

Director/a Regional Zona Centro Norte

Director/a Regional Zona Centro Sur

Director/a Regional Zona Sur

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO

- 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.