

**JEFE/A DE DEPARTAMENTO FUNCIÓN USUARIOS
FONDO DE SOLIDARIDAD E INVERSIÓN SOCIAL
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago.

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y
FUNCIONES
DEL
CARGO**

El/la Jefe/a de Departamento Función Usuarios deberá liderar, dirigir y controlar la gestión y desarrollo de iniciativas con foco en el usuario como pilar estratégico del quehacer institucional, orientando la gestión a conocer, atender y mejorar la experiencia de este a través de la articulación de las áreas involucradas y mejora de los procesos con la finalidad de alinear los objetivos estratégicos institucionales con las necesidades de nuestros usuarios.

Al asumir el cargo de Jefe/a de Departamento Función Usuarios le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Definir y planificar la estrategia de usuarios del servicio apuntando hacia un correcto abordaje de sus objetivos.
2. Supervisar y hacer seguimiento de las acciones y proyectos conducentes a la implementación de la estrategia de usuarios definida.
3. Dirigir y coordinar las acciones de su equipo de trabajo en la consecución de metas y objetivos de la Subdirección.
4. Desarrollar estudios y evaluaciones para contribuir a la pertinencia, eficacia, eficiencia, oportunidad y calidad de los programas institucionales mejorando la intervención del servicio a los usuarios.
5. Coordinar y garantizar la atención a los usuarios en relación a postulaciones, los programas ofrecidos por el servicio, entre otros.
6. Contribuir al mejoramiento continuo de la calidad de la gestión institucional y riesgos para garantizar la intervención a los usuarios.
7. Proponer mejora en la experiencia de los usuarios en sus interacciones con la institución.
8. Contribuir a instalar capacidades en la institución para tener una cultura centrada en el usuario.
9. Participar en actividades donde su experticia técnica sea requerida.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 12-01-2021

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Rodrigo Lavanderos

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

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	19 personas de manera jerárquica. El equipo de trabajo directo del/la Jefe/a Departamento de Usuarios está compuesto por 4 jefes de subdepartamentos, 14 profesionales y 1 secretaria/o.
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	16 personas de manera funcional, correspondientes al cargo de Encargado-a de Atención Ciudadana, con dependencia funcional en las direcciones regionales.
Presupuesto que administra	\$70.000.000

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
1. Posicionar las necesidades de nuestros usuarios en el centro de la gestión, considerando que se trata de un pilar estratégico del servicio.	1.1 Generar diagnósticos de las necesidades de los usuarios, haciendo levantamiento de información permanente. 1.2 Realizar segmentaciones y enfocar la oferta específica a dichos segmentos. 1.3 Realizar seguimiento continuo de usuarios, incluso durante y después de ser beneficiados por los programas Fosis.
2. Establecer una estrategia interna que trabaje en forma integral el enfoque en el usuario.	2.1 Rediseñar la oferta de valor hacia nuestros usuarios, privilegiando el foco de la gestión en las demandas de los usuarios por sobre la oferta programática. 2.2 Adaptar nuestros programas a las necesidades de nuestros usuarios, haciéndolos más flexibles e integrales. 2.3 Involucrar a los demás actores internos en la gestión centrada en el usuario. 2.4 Liderar la instalación de una cultura centrada en el usuario, utilizando medios digitales entre otros.
3. Articular la oferta programática del Fosis con los actores relevantes del ecosistema de la superación de la pobreza.	3.1 Innovar en cómo llegamos a los usuarios con la oferta programática. 3.2 Generar sinergias con actores relevantes para apalancar la oferta programática y la oferta de los distintos actores intervinientes.

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 **30%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.001.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.383.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.236.000.-

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 LEGALES¹

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

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 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 40°, inciso final, de la Ley N°19.882.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en materias relacionadas con experiencia de usuarios, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en materias de políticas sociales, preferentemente en pobreza y vulnerabilidad.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias relacionadas, en instituciones públicas o privadas.

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS

C1. 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.

C2. 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.

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 Total	763 planta y contrata
Presupuesto Anual	\$84.660.469.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS, es un servicio público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, creado en el año 1990. Su gestión institucional está sometida a la supervigilancia del Presidente/a de la República, con quien se relaciona por intermedio del Ministro/a de Desarrollo Social y Familia.

Esta institución se ha perfilado como el organismo gubernamental especializado en la tarea de contribuir a la superación de la pobreza y facilitar la integración social. Junto a lo anterior, constituye parte de su misión el aporte sustantivo en torno a respuestas originales en temas, áreas y enfoques de trabajo complementarios a los que abordan otros servicios del Estado. Lo anterior se orienta a un nuevo concepto de pobreza, distinto a la diagnosticada en la década de los 90, en la cual no solo se ataca la pobreza extrema en términos de ingresos, sino que también se considera dentro del espectro de acción a las personas en condición de vulnerabilidad.

Esto nos permite identificar necesidades a otra escala, en áreas de autonomía de ingresos, seguridad en los entornos familiares, brechas en materia de educación, déficit en alimentación saludable, ausencia de infraestructura básica en viviendas, entre otros factores que exceden lo meramente material y nos llevan a cuestionar cuál es la calidad de los bienes y servicios que se otorgan a las familias más pobres del país. Para ello, FOSIS entiende que a problemas globales se deben ofrecer soluciones globales, en la que no solo sea el Estado quien asista a las personas, sino que también participen de esto otros actores gubernamentales, gobiernos locales, sociedad civil, academia y el mundo privado.

Es ahí donde la visión multidimensional de la pobreza se debe abordar desde una mirada ecosistémica, que contribuya a desafiar los paradigmas establecidos y otorgue soluciones innovadoras y colaborativas a las necesidades de las familias y las nuevas vulnerabilidades que emergen en la actualidad. Es esta perspectiva, en la que la suma de las partes y no cada parte por sí sola ha sido el factor relevante de cambio, la que ha permitido que millones de familias, durante los últimos 30 años, con su voluntad y trabajo, hayan podido salir adelante.

En este engranaje es que FOSIS desarrolla su labor, promoviendo la autonomía de ingresos en las familias más vulnerables del país, trabajando por la habilitación social de estas mismas, mejorando las condiciones de vivienda y entorno, y promoviendo la innovación social como eje de su acción programática. Este rol de intermediación se cumple a través de la intervención de profesionales denominados Agentes de Desarrollo Local (ADL), Apoyos Familiares, y Apoyos Técnicos. Los primeros, son funcionarios que participan en la supervisión en terreno de los diferentes programas de la institución, y los últimos funcionarios, colaboran en

el Programa de Seguridades y Oportunidades, realizando apoyo psicosocial y socio laboral a las familias más vulnerables a lo largo de todo el país.

El Fondo de Solidaridad e Inversión Social, tiene como misión: "Contribuir a la superación de la pobreza y vulnerabilidad social de personas, familias y comunidades".

Actualmente FOSIS tiene como meta convertirse en una institución en donde el usuario esté siempre en el centro, es decir, que toda su estructura, procesos y servicios estén pensados para responder a las necesidades de quienes viven en pobreza y vulnerabilidad.

La planificación estratégica considera seis focos:

1. Modelo de Gestión centrado en la Familia: Este desafío será abordado desde un enfoque familiar, pues entendemos que para poder conocer y responder adecuadamente a las necesidades de nuestros usuarios no podemos ignorar a su familia, el lugar en donde por excelencia las personas se desarrollan. El trabajo de FOSIS se orientará, no solo a identificar las necesidades puntuales del individuo, sino también las carencias de su entorno familiar, para no perderlas de vista a la hora de trabajar con él.
2. Innovación social: La pobreza y vulnerabilidad son fenómenos dinámicos y complejos, por lo que se requiere de un constante esfuerzo por repensar la forma en que los abordamos. Se potenciará el Fondo IDEA como un programa de pilotaje de programas sociales, desarrollando una metodología de financiamiento, seguimiento y evaluación robusta, que permita evaluar las posibilidades de escalabilidad de nuevas ideas.
3. Colaboración pública y privada: No existe institución que pueda por si sola hacer frente al desafío de erradicar la pobreza, sino que se requiere de un trabajo mancomunado. Se debe levantar información sobre los actores clave del ecosistema y generar un modelo de colaboración que nos permita articularnos a nivel nacional y regional con aquellos que nos permitan trabajar integralmente con nuestros usuarios.
4. Modernización y transformación digital del servicio: Se adoptarán distintas medidas para hacer más eficientes y eficaces nuestros procesos, tanto a la interna como de cara al usuario, entendiendo que toda mejora en este sentido nos permitirá cumplir mejor nuestra misión institucional.
5. Mejora oferta programática y gestión ejecutores: Como resultado esperamos que nuevos programas se adecuen cada vez más a la realidad y necesidades de nuestros usuarios, especialmente a las personas más pobres y vulnerables.
6. Desarrollo organizacional: Queremos que las personas con vocación por trabajar por la superación de la pobreza vean en FOSIS un espacio para desarrollarse profesionalmente y aportar a este objetivo.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El Fondo de Solidaridad e Inversión Social se relaciona de manera externa principalmente con el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, a través de la Subsecretaría de Servicios Sociales, la Contraloría General de la República, organismos públicos como Municipios y otros organismos privados como organizaciones sociales y otros.

Los usuarios internos del Fondo de Solidaridad e Inversión Social a nivel nacional son:

FOSIS Central:

- Dirección Ejecutiva
- Subdirección de Gestión de Programas
- Subdirección de Administración y Finanzas
- Subdirección de Personas
- Subdirección de Desarrollo e Innovación

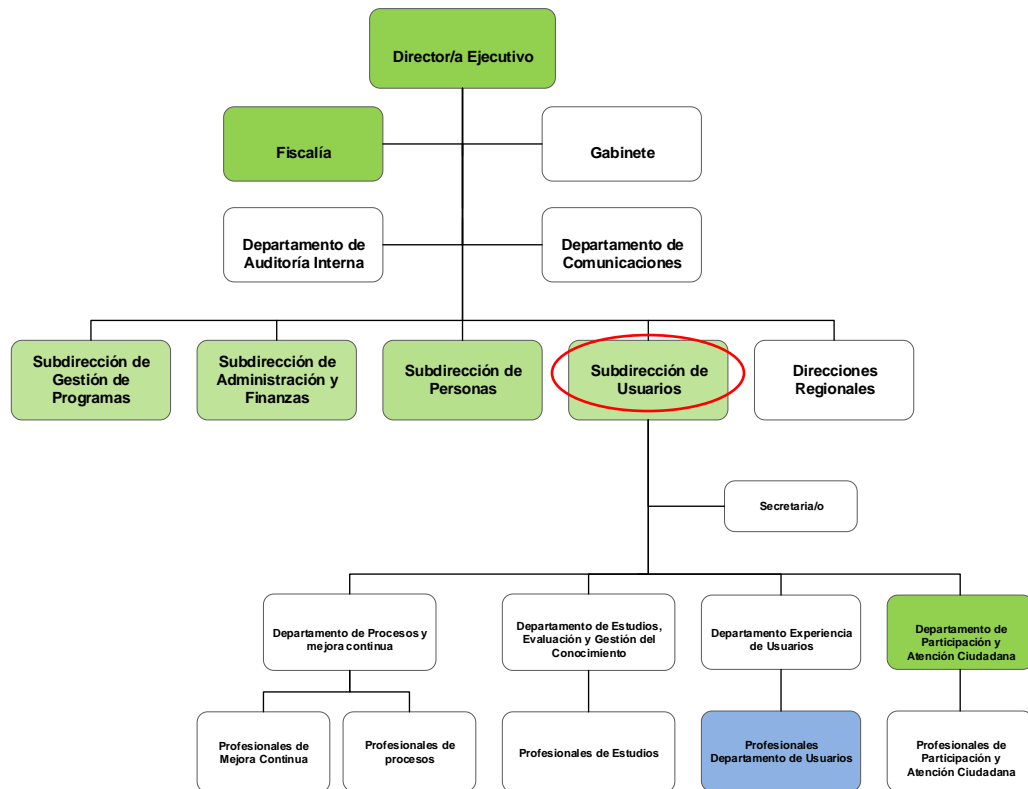
Direcciones Regionales:

- Dirección Regional de Tarapacá
- Dirección Regional de Antofagasta
- Dirección Regional de Atacama
- Dirección Regional de Coquimbo
- Dirección Regional de Valparaíso
- Dirección Regional de Libertador Bernardo O'Higgins
- Dirección Regional de Maule
- Dirección Regional de Biobío
- Dirección Regional de Araucanía
- Dirección Regional de Los Lagos
- Dirección Regional de Aysén
- Dirección Regional de Magallanes
- Dirección Regional Metropolitana
- Dirección Regional de Los Ríos
- Dirección Regional de Arica y Parinacota
- Dirección Regional de Ñuble

Asociaciones de funcionarios:

- Asociación Nacional de Funcionarios del FOSIS
- Sindicato Nacional de trabajadores honorarios del FOSIS

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos que pertenecen al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director/a Ejecutivo/a
- Fiscal
- Jefe/a Departamento de Gestión de Programas
- Jefe/a Departamento de Administración y Finanzas
- Jefe/a de Departamento Función Personas
- Jefe/a de Departamento Función Usuarios

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 por 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.