

**JEFE/A DIVISIÓN SEGUIMIENTO E INFORMACIÓN AMBIENTAL
SUPERINTENDENCIA DE MEDIO AMBIENTE
MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Misión del cargo

La jefatura de División Seguimiento e Información Ambiental le corresponde gestionar y potenciar el seguimiento ambiental y facilitar el acceso a la información, siendo responsable de la rectoría técnica en ciencia de datos y en todo lo relacionado con sistemas de vigilancia del estado del medio ambiente, sistemas informáticos, reporte electrónico de información, seguimiento remoto de y los sujetos regulados. Asimismo, le corresponde el desarrollo y aplicación de herramientas analíticas avanzadas para la detección temprana de desviaciones ambientales conforme a lo definido en la ley, que faciliten la evaluación permanente del cumplimiento normativo y la transparencia activa de la información pública.

Funciones del Cargo

La jefatura de la División Seguimiento e Información Ambiental debe desempeñar las siguientes funciones:

1. Administrar el Sistema Nacional de Información de Fiscalización Ambiental (SNIFA), incluyendo los registros públicos establecidos en la Ley que aseguren el acceso a la información ambiental y la detección temprana de desviaciones e irregularidades.
2. Proveer herramientas y soluciones informáticas para el apoyo a unidades y procesos del Servicio, resguardando la eficiencia, seguridad, transparencia y fluidez de plataformas de red y asegurando el acceso a la información pública, propendiendo a la digitalización de la SMA.
3. Administrar un sistema de seguimiento ambiental que permita monitorear las obligaciones de reporte de información de los regulados y la calidad ambiental en el territorio nacional, para focalizar esfuerzos en zonas con mayor carga ambiental.
4. Realizar todos aquellos estudios y evaluaciones, así como el desarrollo de proyectos que sean necesarios para el diseño, desarrollo y mantención de herramientas de monitoreo remoto en tiempo real, uso de imágenes satelitales, drones, entre otros.
5. Instalar, administrar y mantener el Laboratorio de Alta Complejidad de la Superintendencia.
6. Proponer, implementar, coordinar y monitorear la estrategia de transformación digital de la Superintendencia, generando las capacidades internas para el desarrollo de proyectos basados en ciencias ambientales y de datos en la institución.

7. Generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la división, conduciendo adecuadamente a su equipo, para el desarrollo del talento en un clima laboral armónico y desafiante.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

| | |
|--|------------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 4 |
| Nº Personas que dependen indirectamente del cargo | 26 |
| Presupuesto que administra | \$ 2.363.188.653 |

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 16-03-2020
 Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Pilar Vera

* Convenio 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

| DESAFÍOS | LINEAMIENTOS |
|--|---|
| 1. Avanzar en la automatización y optimización de procesos de la SMA, por medio de sistemas de gestión internos y herramientas analíticas. | 1.1 Diseñar e implementar un modelo de trabajo eficiente y ágil para gestionar la demanda y los requerimientos informáticos y analíticos de la institución. 1.2 Diseñar, implementar y mantener herramientas y/o sistemas informáticos que permitan optimizar y automatizar procesos estratégicos como los de fiscalización y seguimiento ambiental, sancionatorios y el trámite de denuncias. |
| 2. Optimizar los servicios informáticos existentes, fortaleciendo la infraestructura tecnológica y asegurando la continuidad operacional. | 2.1 Definir un plan de mejora continua para la infraestructura tecnológica en todos los niveles de la organización y a lo largo de todo el país. 2.2 Implementar en el período el plan de mejora fijado, estableciendo las prioridades y los plazos de implementación. |
| 3. Implementar la ley 21.180 relacionada con transformación digital del Estado en las materias de su competencia. | 3.1 Implementar la digitalización de los documentos de la Superintendencia. 3.2 Propender la interoperabilidad entre los servicios. 3.3 Implementar la suscripción de los documentos mediante firma electrónica. |

| | |
|--|---|
| <p>4. Potenciar el seguimiento de los compromisos y obligaciones de los sujetos regulados por la normativa ambiental, a través del reporte electrónico y el monitoreo remoto.</p> | <p>4.1 Diseñar, implementar y mantener servicios de reporte electrónico para las distintas obligaciones y compromisos de los sujetos regulados, establecidos en los instrumentos de carácter ambiental vigentes.</p> <p>4.2 Desarrollar, implementar y mantener herramientas y/o sistemas informáticos que permitan facilitar la experiencia y el cumplimiento de la comunidad regulada por la normativa ambiental.</p> |
| <p>5. Implementar un sistema de vigilancia ambiental, que permita identificar desviaciones de forma oportuna y generar una línea base medioambiental en permanente actualización.</p> | <p>5.1 Diseñar, implementar y mantener una plataforma electrónica, que consolide la información de los componentes ambientales (aire, agua, flora, fauna, suelo) que recolecta la institución por medio de diferentes fuentes.</p> <p>5.2 Disponer de una línea base medioambiental en permanente actualización, que incluya análisis para identificar desviaciones de forma oportuna</p> |
| <p>6. Facilitar el acceso a la información ambiental y la presentación de denuncias, asegurando la disponibilidad de los canales, incorporando mejoras y facilitando la experiencia de los usuarios.</p> | <p>6.1 Mantener el Sistema Nacional de Información de Fiscalización Ambiental (SNIFA).</p> <p>6.2 Mantener el portal institucional de la Superintendencia.</p> <p>6.3 Facilitar la presentación de denuncias, por medio del Portal Ciudadano de Denuncias.</p> |
| <p>7. Contribuir al entendimiento de la calidad ambiental del territorio nacional con el Laboratorio de Alta Complejidad de la SMA.</p> | <p>7.1 Implementar y consolidar el Laboratorio de Alta Complejidad, posicionándolo como un referente nacional e internacional.</p> <p>7.2 Apoyar labores de fiscalización y vigilancia ambiental.</p> |
| <p>8. Potenciar el logro de los objetivos de la División y la transferencia de capacidades.</p> | <p>8.1 Generar alianzas con organismos nacionales e internacionales para postular a fondos que permitan apalancar los objetivos de la División.</p> <p>8.2 Posicionar a la SMA como un referente con respecto a transformación digital y ciencia de datos.</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 2° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 1%. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.830.000.-** para un no funcionario de la Superintendencia del Medio Ambiente.

Quien ingrese a la Superintendencia del Medio Ambiente y siempre que haya prestado servicios durante 6 meses de manera continua percibirá, a partir del año siguiente, en los meses de abril a diciembre, las asignaciones y bonos de estímulo.

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

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 7 años en el sector público o privado. Los años de experiencia requeridos serán, de a lo menos, 5 en el caso de poseer un grado académico de Magíster o Doctor.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 3 de 13 de mayo de 2010 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

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 el desarrollo e implementación de soluciones tecnológicas (software) y de herramientas de ciencia de datos (análisis estadísticos, algoritmos, machine learning, entre otros), en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Gestión ambiental, particularmente en la normativa ambiental vigente
- Modelación y análisis de datos ambientales
- Transformación digital de instituciones
- Monitoreo ambiental remoto y teledetección
- Prácticas ágiles de gestión de proyectos, tales como Scrum, Lean y/o Kanban.

Es altamente deseable poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas, en materias técnicas relacionadas con este cargo.

*"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: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882.

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. 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.</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 y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> |

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 (planta y contrata) | 262 |
| Presupuesto Anual | \$11.837.977.000 |

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

Con la dictación de la Ley N° 20.417, el año 2010, se crea una nueva institucionalidad Ambiental, compuesta por el Ministerio del Medio Ambiente, el Servicio de Evaluación Ambiental y la Superintendencia del Medio Ambiente, que remplazan en su conjunto a la antigua institucionalidad ambiental, que correspondía a la Comisión Nacional del Medio Ambiente (CONAMA).

En este nuevo diseño institucional, se reservó para el Ministerio de Medio Ambiente la preparación de las políticas públicas y la dictación de normas, para el Servicio de Evaluación Ambiental la administración del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental y para la Superintendencia del Medio Ambiente las funciones de fiscalización y sanción de incumplimiento de las normas asociadas a un determinado instrumento de gestión ambiental. El 28 de diciembre de 2012, la SMA comienza a funcionar con plenas facultades.

La Superintendencia es un servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Medio Ambiente.

El objeto de la Superintendencia es ejecutar, organizar y coordinar el seguimiento y fiscalización de las Resoluciones de Calificación Ambiental, de las medidas de los Planes de Prevención y/o de Descontaminación Ambiental, del contenido de las Normas de Calidad Ambiental y Normas de Emisión y de los Planes de Manejo, cuando corresponda, y de todos aquellos otros instrumentos de carácter ambiental que establezca la ley.

Misión Institucional

Proteger el medio ambiente y la salud de la población, asegurando el cumplimiento de la normativa ambiental.

Objetivos Estratégicos institucionales

1. Fortalecer la fiscalización de instrumentos de gestión ambiental basada en la evaluación de riesgo ambiental, la mirada territorial en función del despliegue institucional y la coordinación de las competencias

ambientales del Estado.

2. Aumentar el efecto disuasivo que debe generar la actividad de la SMA sobre los sujetos regulados, mejorando la gestión en cuanto al fundamento técnico y legal de la respuesta sancionatoria, así como en la oportunidad para emitir la resolución sancionatoria y la que se pronuncia sobre el programa de cumplimiento.
3. Administrar el Sistema Nacional de Información de Fiscalización Ambiental (SNIFA), incorporando aplicaciones tecnológicas que permitan sostener los procesos de negocio y entregar información a todas y todos los habitantes de nuestro país.

Productos Estratégicos

1. Fiscalización Ambiental: Diseño y Ejecución de programas y subprogramas de fiscalización, con proyección territorial, incorporando priorización de evaluación de riesgo, aplicable a los distintos instrumentos de gestión ambiental establecidos en la Ley N° 20.417. Lo que permitirá sostener la Fiscalización Ambiental, propendiendo a un mejor ambiente para todas y todos los habitantes de nuestro país.
2. Sistema de Multas y Sanciones: Diseñar y administrar un sistema que permita la aplicación de los procedimientos sancionatorios, con el objeto de establecer las sanciones correspondientes e infracciones detectadas, y así contribuir con un mejor medio ambiente, para el desarrollo de todas y todos los habitantes de nuestro país.
3. Sistema Nacional de Información de Fiscalización Ambiental: Administrar el Sistema Nacional de Información de Fiscalización Ambiental (SNIFA), incorporando aplicaciones tecnológicas que permitan sostener los procesos de negocio y entregar información a todas y todos los habitantes de nuestro país.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios Internos:

- Superintendente
- Gabinete
- Fiscalía
- División de Fiscalización y Conformidad Ambiental
- Departamento de Gestión Institucional
- Departamento de Administración y Finanzas
- Oficinas Regionales
- Oficina de Transparencia y Atención Ciudadana
- Oficinas de Comunicaciones
- Asociación de funcionarios

Usuarios Externos:

- La ciudadanía
- Denunciantes
- Subsecretaría del Medio Ambiente
- Subsecretaría de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.
- Servicio de Evaluación Ambiental
- Tribunales Ambientales
- Contraloría General de la República
- Consejo para la Transparencia
- Sujetos obligados por algún instrumento de gestión ambiental
- Otros organismos con competencias de fiscalización ambiental

3.4 ORGANIGRAMA



Cargos adscritos al Sistema

Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Superintendente/a
- Fiscal
- Jefe(a) de la División de Fiscalización y Conformidad Ambiental

- Jefe(a) de la División de Seguimiento e Información Ambiental

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 con 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 con 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.