

**DIRECTOR O DIRECTORA DE EVALUACIÓN DE INVERSIONES Y GESTIÓN ESTRATÉGICA  
COMISIÓN CHILENA DEL COBRE – COCHILCO  
MINISTERIO DE MINERÍA  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Director o a la Directora de Evaluación de Inversiones y Gestión Estratégica le corresponderá resguardar los intereses del Estado respecto de sus empresas mineras (EME), como la generación de valor público, proporcionando al Gobierno asesoría técnica especializada en materias de su interés evaluando y efectuando seguimiento de sus inversiones y de su gestión, en términos de transparencia, eficacia y eficiencia en el uso de los recursos. El cumplimiento de lo anterior, a través del liderazgo y la gestión de la Dirección, conforme a las directrices, políticas e instrucciones emanadas del Vicepresidente/a Ejecutivo/a, considerando para ello las personas, recursos y medios de que dispone.

Al asumir el cargo, al Director o a la Directora le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Vicepresidente/a Ejecutivo/a, al Gobierno y/o a los distintos organismos del Estado, según corresponda, desde una perspectiva técnica especializada en todas las materias asociadas con la gestión de las EME, contribuyendo de forma directa o indirecta con soluciones oportunas, según su ámbito de responsabilidad.
2. Planificar, coordinar y gestionar la revisión de los proyectos de inversión de las EME (CODELCO y ENAMI), elaborando recomendaciones en conjunto con Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSF), con altos estándares de calidad y eficiencia.
3. Planificar y gestionar las actividades de seguimiento a la ejecución de los proyectos de inversión y estudios preinversionales de las EME, velando por el cumplimiento de sus objetivos, montos y alcances conforme a lo recomendado por COCHILCO y MDSF.
4. Planificar y gestionar los análisis, seguimientos y/o revisiones específicas relacionados con la gestión estratégica y operativa de las EME y su desarrollo de corto y largo plazo.

## 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	16
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	0
<b>Presupuesto que administra</b>	No administra presupuesto

## 1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERÍODO<sup>1</sup>

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. Contribuir a la modernización institucional, a través del fortalecimiento de la gestión de la Dirección de Evaluación de Inversiones y Gestión Estratégica (DEIGE) en el cumplimiento de su rol y de la misión, visión y valores de la institución, dentro de un marco de excelencia operacional y optimización de recursos.	1.1 Evaluar el estado situacional de la Dirección y proponer e implementar medidas acciones y/o proyectos, bajo un enfoque que permita potenciar el mejoramiento continuo de la gestión de sus procesos, recursos y sus productos.
2. Resguardar los intereses del Estado en sus empresas mineras y su contribución a la generación de valor público, a través de la evaluación y seguimiento de sus inversiones y de su gestión, en términos de transparencia, eficacia y eficiencia en el uso de los recursos.	2.1 Proponer y ejecutar el Plan de Trabajo anual de la Dirección previa aprobación por parte del Consejo de COCHILCO, manteniendo informado a las autoridades internas y externas a la Institución.
3. Fomentar y mantener un ambiente de trabajo saludable que facilite el cumplimiento de los objetivos institucionales y el compromiso de sus colaboradores/as, a través de la gestión y desarrollo de personas, la transversalización del enfoque de género y el desarrollo de actividades que fortalezcan sus competencias técnicas y relacionales en el ejercicio de sus funciones.	3.1 Fortalecer la gestión y desarrollo de las competencias técnicas de funcionarias y funcionarios de la Dirección, a través de actividades de capacitación u otras que sean pertinentes. 3.2 Promover y fortalecer ambientes de trabajo saludables que contribuyan a la calidad de vida y colaboración.
4. Fomentar en los funcionarios de la DEIGE la obtención de una base de conocimientos y de las	4.1 Promover los principios de integridad mediante acciones que sensibilicen al equipo de trabajo sobre la

<sup>1</sup> Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altas/os Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

competencias necesarias para gestionar adecuadamente los asuntos de integridad, respaldando el crecimiento profesional, la concientización y la educación en integridad pública.

importancia de la ética en la gestión pública.

#### 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 **nivel III** de la Escala de Remuneraciones de la Comisión Chilena del Cobre, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **2%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.909.000.-** para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$5.785.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$9.157.000.-**

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 O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS

#### LEGALES<sup>2</sup>

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 reconocidos por éste, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Inciso final del artículo 40 de la Ley N° 19.882

<sup>2</sup> 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/la mismo/a candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, la ley N° 20.955.

## 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Este análisis se profundizará en la etapa III

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en instituciones públicas o privadas en materias como evaluación de proyectos de inversión, evaluación y control de la gestión de empresas (operacional y/o estratégica), en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo.\*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en proyectos mineros\*\*

Se valorará poseer manejo del idioma inglés a nivel intermedio.

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

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

## 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

#### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

#### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

#### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

## 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 ESTRÁTÉGICA

Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, identificando oportunidades, evaluando su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

#### C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

#### C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con actores externos claves para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

#### C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.

#### C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN

Capacidad para identificar oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización. Implica promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos.

## III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total (planta y contrata)</b>	<b>98</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>\$6.493.009.000.-</b>

### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Comisión Chilena del Cobre, COCHILCO, es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio creado en el año 1976. Su gestión institucional está sometida a la supervigilancia de la Presidencia de la República, con quien se relaciona por intermedio del Ministro/a de Minería.

COCHILCO es administrada por un Consejo que está integrado por Ministra/o de Minería quien lo preside, Ministro/a de Hacienda, Representante S.E. Presidente de la República (2), Representante Banco Central (2).

#### Misión Institucional

Contribuir al desarrollo sostenible de la industria minera en Chile, resguardando los intereses y recursos del Estado y la creación de valor público, a través de la

fiscalización, evaluación de proyectos, la asesoría técnica al Gobierno y la elaboración de información confiable y oportuna, con un equipo que trabaja con profesionalismo, transparencia y equidad

### **Objetivos Estratégicos Institucionales**

1. Proporcionar al Gobierno asesoría técnica especializada para el diseño, implementación y monitoreo de políticas públicas, mediante el Desarrollo de Estudios técnicos y la fiscalización de las exportaciones de cobre y sus subproductos.
2. Proporcionar al Gobierno, asesoría técnica especializada en materia de litio, con énfasis en el uso eficiente y eficaz de los recursos públicos destinados a dicha materia, mediante el seguimiento permanente y periódico a las Estrategias de Desarrollo de Litio de CODELCO y de ENAMI.
3. Fiscalizar en forma permanente y periódica a las empresas mineras del Estado, en términos de transparencia, eficacia y eficiencia en el uso de sus recursos, mediante el desarrollo de auditorías, el seguimiento a los avances de proyectos y la evaluación de su gestión.

### **Productos Estratégicos Institucionales**

1. Fiscalización de Exportaciones de Cobre y sus Subproductos.
2. Estudios, estadísticas y/o análisis atingentes al desarrollo/desempeño del sector.
3. Seguimiento implementación de Estrategias de Desarrollo de Litio de Empresas Mineras del Estado.
4. Auditorías a las Empresas Mineras del Estado.
5. Evaluación y seguimiento Proyectos de Inversión Codelco y Enami.
6. Estudios y/o análisis relativos a las Empresas Mineras del Estado.

## **3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS**

### **Clientes Internos**

El/la Director/a de Evaluación de Inversiones y Gestión Estratégica se vincula principalmente con el Vicepresidente/a Ejecutivo/a, quien revisa los productos que se generan en la Dirección. En este mismo sentido, tiene coordinación con el/la Fiscal, quien los revisa desde el punto de vista jurídico; con la Directora de Fiscalización, por la coordinación y fortalecimiento en identificación de riesgos y factores críticos de los procesos de gestión y de inversiones de las empresas mineras estatales; con la Directora de Estudios y Políticas Públicas, respecto de temáticas relativas a estudios, estadísticas y/o análisis atingentes al sector minero y respecto al rol de asesor de la Institución en materia de políticas públicas, entre otros productos de dicha Dirección. A su vez, con el Secretario/a General (Dirección de Administración y Finanzas) para efectos de gestión interna y operacional.

Por otro lado, mantiene relación con los/as Encargados/as de las unidades de staff de la Vicepresidencia Ejecutiva (Planificación y Control de Gestión, Auditoría Interna, Comunicaciones y Participación Ciudadana).

### **Clientes externos**

1. Ministerios y Servicios Públicos relacionados con el sector minero: Ministerio de Minería, Ministerio de Hacienda, Servicio Nacional de Geología y Minería entre otros.

2. Ministerio de Desarrollo Social y Familia.
3. Contraloría General de la República.
4. Servicio de Impuestos Internos, Servicio Nacional de Aduanas.
5. Congreso Nacional, Consejo de Defensa del Estado y Fiscalía Nacional Económica.
6. Ministerio Público.
7. Empresas Mineras del Estado.

### 3.4 ORGANIGRAMA



Los siguientes cargos de la Comisión Chilena del Cobre están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Vicepresidente o Vicepresidenta Ejecutiva
- Fiscal
- Director o Directora Fiscalización
- Director o Directora Estudios y Políticas Públicas
- Director o Directora de Evaluación de Inversiones y Gestión Estratégica.

## IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### - 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/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con "dedicación exclusiva", es decir, por regla general, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, 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 1º de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8º de dicha ley.

El artículo 1º 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 corresponda 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 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 la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2026, 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.

- Por otro lado, los/as altos/as directivos/as públicos/as pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8º 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."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

- 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 8º 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.