

DIRECTOR O DIRECTORA SUBDIRECTOR/A NACIONAL¹
SERVICIO NACIONAL DE MIGRACIONES
MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PUBLICA
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

A el/la Directora/a Subdirector/a Nacional le corresponde el apoyo y soporte a la ejecución de la Política Nacional Migratoria, y la coordinación, supervisión y control sobre la gestión y administración de todas las Direcciones y áreas funcionales del servicio, en cumplimiento de los objetivos estratégicos de éste.

Al Director/a Subdirector/a Nacional le corresponderá desempeñar las siguiente funciones:

1. Colaborar directamente con Director/a Nacional y ser su subrogante legal.
2. Apoyar a la Dirección Nacional en la organización y administración del Servicio, elaborando y proponiendo planes estratégicos y de gestión.
3. Ejercer las facultades que se le deleguen en conformidad al artículo 43 de la ley 18.575 y proponer al/la Director/a los actos de organización y administración del Servicio Nacional de Migraciones.
4. Realizar la coordinación, supervisión y control sobre la gestión de todas las direcciones y áreas funcionales del servicio, en el orden estratégico, establecido por la Dirección Nacional.
5. Coordinar las acciones de gestión internacional, tales como, requerimientos internacionales y transferencia de buenas prácticas: redes de alerta internacional, representación en instancias de interés institucional internacionales.
6. Supervisar la gestión de los procesos asociados al cumplimiento de la Ley N° 20.285 sobre Acceso a la Información Pública y procedimientos e instructivos internos vigentes cuando ello sea pertinente.
7. Evaluar en forma permanente el sistema de control interno del Servicio y efectuar las recomendaciones para su mejoramiento.
8. Evaluar el grado de economía, eficiencia, eficacia y equidad con que se utilizan los recursos humanos, financieros y materiales del Servicio.
9. Promover la adopción de mecanismos de autocontrol en las unidades operativas de la organización.
10. Verificar la existencia de adecuados sistemas de información, su confiabilidad y oportunidad.
11. Elaborar y proponer al Jefe del Servicio, para su aprobación, el Plan de Auditoría anual de la Institución.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-01-2025

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Tomás Flores

12. Generar estrategias de coordinación con direcciones tanto de nivel central como regionales, entregando lineamientos para el cumplimiento de metas y compromisos institucionales.
13. Desarrollar políticas y prácticas que garanticen cumplimiento normativo, con enfoque en prevención, detección, respuesta y mejora continua de los procesos.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	6
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	9
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la 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. Liderar y coordinar la implementación de los programas y acciones vinculadas a la gestión estratégica de la institución, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos.	1.1 Evaluar el proceso de planificación estratégica del Servicio en su ámbito de acción y proponer mejoras para su optimización. 1.2 Garantizar la implementación de un sistema de reportabilidad que permita monitorear y dar seguimiento a los resultados de la gestión institucional.
2. Incorporar y promover las buenas prácticas en gestión de personas al interior del Servicio, con el objetivo de fomentar el cuidado y bienestar de los ambientes laborales.	2.1 Implementar un plan de fortalecimiento y retroalimentación en colaboración con el área de gestión y desarrollo de personas, alineado con las metas del servicio y el plan estratégico definido. 2.2 Promover y garantizar la correcta aplicación, tanto interna como externa, de los protocolos y directrices elaborados por la Unidad de Género. 2.3 Promover y fortalecer el Sistema de Integridad Institucional del Servicio, a través de actualización de instrumentos asociados.
3. Liderar el equipo de auditoría interna, con el objetivo de evaluar de forma continua el sistema de control interno del Servicio y proponer recomendaciones para su optimización.	3.1 Evaluar de manera integral el grado de economía, eficiencia, eficacia y equidad en la gestión de personas, utilización de recursos, financieros y materiales del Servicio. 3.2 Asegurar la coherencia de las políticas y actividades de auditoría interna del Servicio y las directrices emanadas de Auditoría Interna General de Gobierno, así como con las acciones de otros organismos del Estado.

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altas/os Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

<p>4. Coordinar y participar, en colaboración con la Dirección Nacional, en el diseño y seguimiento de la implementación de la estrategia institucional del Servicio.</p>	<p>4.1 Realizar una evaluación integral del diseño de la estructura institucional.</p> <p>4.2 Participar coordinadamente con la Dirección Nacional, en el diseño y la puesta en marcha de la estrategia institucional para la provisión de cargos de la nueva estructura del Servicio.</p> <p>4.3 Realizar el seguimiento, evaluación y mejora continua del diseño institucional, en función de los objetivos y propósitos del Servicio.</p>
---	--

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto Directiva/o 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 **45%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.702.000.-** 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) **\$4.837.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.431.000.-

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 ³

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

Título profesional o grado académico de licenciado con carácter de terminal, 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 mínima de seis años en el sector público o privado; o,

Título profesional o grado académico de licenciado con carácter de terminal, de una carrera de, a lo menos, 8 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 mínima de siete años en el sector público o privado.

Fuente: Artículo 2º, del DFL N° 1-21.325, de fecha 19 de agosto de 2021, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

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/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura de equipos en planificación estratégica, control de gestión y seguimiento al cumplimiento normativo, en instituciones públicas o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en temáticas de:**

- Auditoría
- Migraciones

***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

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

³ 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/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, de la ley N° 20.955.

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 ESTRATÉGICA

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, pudiendo identificar 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 personas y organizaciones clave 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. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

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

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	600
Presupuesto Anual	\$16.402.758.000

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

Contexto:

El Servicio Nacional de Migraciones -en adelante SERMIG- es un servicio que ha sido creado recientemente a raíz de la publicación de la nueva ley de Migración y Extranjería N°21.325, la cual en su artículo 156 define este servicio como un servicio público descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del presidente de la República por intermedio del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

Dentro de las funciones del SERMIG -establecidas en el artículo 157- se encuentra,

en primer lugar, llevar a cabo la Política Nacional de Migración y Extranjería y las acciones, planes y programas necesarios para su ejecución. Cabe señalar que esta política se encuentra en desarrollo, y será el resultado del Consejo de Política Migratoria -creado también por esta nueva ley en su artículo 159- instancia multisectorial encargado de asesorar al presidente de la República, a través del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, en la elaboración de la Política y en la actualización de su contenido y definiciones, de acuerdo a las necesidades y requerimientos del país.

Así mismo, y debido a la situación migratoria actual en nuestro país, el numeral 12 del artículo 157 señala expresamente que el SERMIG deberá “*elaborar y desarrollar programas orientados a difundir y promover los derechos y obligaciones de los extranjeros...*” y es por esto que el garantizar proceso migratorio informado es uno de nuestros directrices reflejados en la misión institucional.

Misión Institucional:

Ejecutar la Política Nacional Migratoria, garantizando procesos migratorios informados, seguros, ordenados y regulares, con enfoque en el trato digno y respetuoso, promoviendo los derechos y deberes de las personas migrantes, y velando por el correcto cumplimiento de la legislación migratoria.

Objetivos Estratégicos institucionales:

1. Rediseñar e implementar la nueva institucionalidad nacional, asegurando la descentralización de sus acciones a través de las Direcciones Regionales, dando cumplimiento a la legislación vigente, coordinando planes y programas para la correcta ejecución de la Política Migratoria.
2. Realizar análisis en base a la normativa migratoria vigente, velando por procesos migratorios ordenados, basados en una revisión objetiva de la documentación presentada en cada uno de ellos. Además de tramitar y llevar a cabo dichos procesos en conjunto con demás instituciones competentes y/o afines.
3. Aplicar las sanciones administrativas que corresponda a los infractores de la ley y su reglamento.
4. Mantener y administrar el Registro Nacional de Extranjeros, procurando su mejora continua de acuerdo a la norma migratoria vigente, recopilando antecedentes sobre los/as migrantes.
5. Coordinar e implementar la Política Migratoria con enfoque de Género a nivel nacional, e institucional a través de la relación con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

Cobertura territorial:

Dirección Nacional
16 Direcciones Regionales

**3.3
USUARIOS y
USUARIAS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

Clientes internos:

El cargo del Director/a Subdirector/a Nacional se relaciona directamente con:
Directores Nivel Central
Directores Regionales

Funcionarias/os del Servicio Nacional de Migraciones

1 Asociación de Funcionarias/os del Servicio Nacional de Migraciones

Clientes Externos:

Ministerio del Interior y Seguridad Pública

Consejo de Política Migratoria

Dirección de Presupuestos

Dirección Nacional del Servicio Civil

Contraloría General de la República

Consejo para la Transparencia

Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno

Municipios

ONG's para Migrantes

Demás organismos públicos y privados que requieran del Servicio Nacional de Migraciones.

- Usuarios extranjero migrantes. (mujeres. Hombres y NNA)

-Connacionales.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno/a de los/as 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/a que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno/a de los/as restantes candidatos/as que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros/as candidatos/as idóneos/as 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 período 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/la directivo/a nombrado/a en fecha reciente.

Si el/la directivo/a designado/a renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro/a de los/as 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/as funcionarios/as 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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, 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 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 32 de la Ley N° 21.722, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2025, 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 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.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El/la alto/a directivo/a público/a tendrán 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/a directivo/a público/a, 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/as los/as altos/as directivos/as públicos/as.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as Jefes/as Superiores de los Servicios Públicos y los/as Directores/as 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/as directivos/as, 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/la jefe/a 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/as altos/as directivos/as públicos/as 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.