

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A
SERVICIO DE SALUD MAULE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

VII Región, Talca

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Subdirector/a Administrativo/a de La Dirección de Servicio de Salud Maule, le corresponde liderar la gestión administrativa y de recursos financieros y físicos del servicio y la red de establecimientos que lo componen, en todos los ámbitos de acción, a nivel de procesos de planificación, ejecución, revisión, control de gestión, estudios y desarrollo tecnológico, con el propósito de garantizar el óptimo funcionamiento de la Dirección de Servicio de Salud.

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a de Dirección de Servicio de Salud Maule, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Colaborar con el cumplimiento de los objetivos sanitarios desde el proceso de ejecución de recursos, tanto financieros, físicos como tecnológicos. Planificando, organizando, coordinando, gestionando y evaluando la utilización de los mismos con el propósito de dar cumplimiento a los objetivos sanitarios.
2. Elaborar la propuesta presupuestaria anual con las orientaciones e indicadores que garanticen una gestión eficiente de los recursos disponibles, en materias relacionadas con presupuesto, disciplina financiera, desarrollo de proyectos de inversión e indicadores de gestión.
3. Analizar periódicamente la información financiera estableciendo los mecanismos de control y evaluación de la gestión acorde a las necesidades de la Red, determinando situaciones críticas, planes de intervención y emitiendo reportes para la toma de decisión
4. Asesorar a la Dirección en materias de su competencia y en especial aquellas relacionadas con inversiones en equipamiento médico e industrial, proyectos, obras civiles y gestión presupuestaria financiera.
5. Elaborar y proponer anualmente el programa de inversiones en recursos físicos del establecimiento, evaluando su cumplimiento, la aplicación de las normas correspondientes, cronograma y presupuesto establecido.
6. Aportar a los procesos de modernización permanente del Estado elaborando y proponiendo políticas y programas internos relacionados con la adquisición, administración, conservación, mantención y enajenación de recursos físicos, equipamiento sanitario y demás elementos e insumos que requiera el establecimiento, y que sirvan al mejoramiento de la calidad de atención y la satisfacción usuaria.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 12-05-2020
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Vladimir Pizarro

* 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

N° Personas que dependen directamente del cargo	10
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	177
Presupuesto que administra	M\$ 527.485.686

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. Mejorar la gestión de las áreas de recursos físicos del servicio, contribuyendo y facilitando la actividad asistencial en la red, la calidad de atención y la satisfacción usuaria.	<p>1.1 Liderar la implementación de procesos, estrategias y planes de acción que favorezcan la mejora de infraestructura, equipamiento e insumos para asegurar calidad y acceso de la atención al usuario, generando alianzas con las Subdirecciones de Gestión Asistencial y de las Personas.</p> <p>1.2 Implementar un plan de trabajo participativo, orientado al eficiente cumplimiento de los indicadores de gestión.</p> <p>1.3 Liderar la ejecución de los proyectos de inversión, asegurando el cumplimiento de los hitos establecidos para su normalización.</p>
2. Gestionar en forma oportuna y eficiente los recursos financieros del servicio, contribuyendo al equilibrio financiero y la ejecución eficiente del presupuesto en bien de la atención de salud que está en su cartera de servicios.	<p>2.1 Desarrollar un sistema de control y ajuste presupuestario, que permita mantener el equilibrio financiero, e implementar estrategias que aseguren el cumplimiento de las metas.</p> <p>2.2 Generar y reforzar un plan de trabajo para asegurar el cumplimiento de la normativa de compras públicas, que garantice el pago oportuno a los proveedores, la recuperación de los copagos de prestaciones y los subsidios por las licencias médicas.</p> <p>2.3 Coordinar con la subdirección de desarrollo de la gestión de las personas la correcta ejecución del presupuesto del subtítulo 21 y sus glosas.</p>
3. Fortalecer el desempeño de los equipos bajo su dependencia con el fin de potenciar las competencias.	<p>3.1 Fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo en un buen ambiente laboral.</p> <p>3.2 Implementar mecanismos de monitoreo y control respecto de todas las operaciones de la Subdirección.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **75%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.406.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Maule.

Después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo que pueden alcanzar un 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas y participación efectiva en la junta calificadora central.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

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

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado.

Fuente: Artículo N° 2 DFL N° 11, 24 de agosto de 2017

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Es altamente deseable poseer experiencia en áreas de gestión financiera y presupuestaria en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en el área de salud.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos gerenciales de dirección, o jefaturas, en materias afines en instituciones públicas o privadas.

*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. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

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.

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.

C4. 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.

C5. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	8584
Presupuesto Anual	M\$527.485.686

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio de Salud Maule, es quien articula la red asistencial de la Región del Maule, compuesta por 13 hospitales y 30 departamentos de salud.

Hospitales de la Región:

Alta Complejidad:

- Hospital de Linares.
- Hospital Regional de Talca Dr. César Garavagno Burotto.
- Hospital San Juan de Dios de Curicó.

Mediana complejidad:

- Hospital de Constitución.
- Hospital San José de Parral.
- Hospital San Juan de Dios de Cauquenes.
- Hospital de San Javier Dr. Abel Fuentealba Lagos.

Baja complejidad:

- Hospital de Curepto.
- Hospital de Hualañe.
- Hospital de Licantén.
- Hospital Dr. Benjamín Pedreros de Chanco.
- Hospital San Juan de Dios de Teno.
- Hospital Santa Rosa de Molina.

MISIÓN:

“Somos una Red Asistencial formada por Equipos comprometidos, que trabaja oportunamente para Promover la Salud, Prevenir la Enfermedad y resolver las necesidades de Salud de las Personas, Familias y Comunidades, con Calidad, Equidad y Pertinencia Sociocultural”

Objetivos Estratégicos Institucionales:

- Dotar a la Red Asistencial con RRHH suficientes y competentes para entregar atención oportuna y de calidad.
- Fomentar la Participación Social en Salud y las Alianzas con la Comunidad.
- Lograr una gestión eficiente de los recursos financieros: presupuestos.
- Aumentar la satisfacción usuaria: humanizar la atención.
- Contar con Sistemas de Información estandarizados.
- Fortalecer la entrega de información a los usuarios internos y externos.
- Lograr una gestión eficiente y eficaz de los presupuestos de infraestructura, equipos y equipamiento: proyectos de inversión.
- Asegurar el bienestar integral de los funcionarios: Calidad de Vida
- Fortalecer el Modelo de Salud Familiar.
- Asegurar acceso, continuidad, calidad y oportunidad en la atención.

Cobertura Territorial

El Servicio de Salud se Inserta en una zona de tradición agrícola. Administrativamente se compone de 30 comunas organizadas en cuatro provincias, Curicó, Talca, Linares y Cauquenes.

La Región del Maule tiene una población proyectada al 2018 de 1.064.615, siendo 526.814 hombres y 537.801 mujeres, según información del INE. La población FONASA asciende a 887.244 beneficiarios en 2017, que corresponde al 83,9% de la población proyectada INE para el servicio de Salud, una de las más elevadas entre las regiones del país.

Listas de espera del Servicio de Salud Maule se indican a continuación:

Lista de Espera no GES consulta Nueva de Especialidades, Corte marzo 2020	112.226
Lista de Espera No Ges Intervenciones Quirúrgicas Corte Marzo 2020	22.821

La deuda al corte de Marzo 2020 a nivel de Servicio de Salud es M\$ 12.300.935.-

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos:

En el cumplimiento de sus funciones el/la Subdirector/a Administrativo/a debe interactuar con:

Subdirector Médico del Servicio De Salud: con quien se coordina para el aprovisionamiento de los recursos necesarios para el correcto y oportuno desarrollo de las prestaciones de salud en los establecimientos.

Directores y Subdirectores Administrativos y médicos de los Hospitales del Servicio de Salud, con quienes se relaciona en las áreas de inversiones de infraestructura y gastos en bienes y servicios de los establecimientos.

Subdirector/a de Gestión de las Personas del Servicio de Salud y de los hospitales, principalmente en gestión de presupuestos destinados a los recursos Humanos.

Clientes Externos:

El/la Subdirector/a Administrativo en su rol de gestor administrativo, tiene como clientes externos a los usuarios del sistema, quienes se constituyen en sus principales clientes.

Así también se relaciona con las distintas áreas de la salud de los municipios de la región por transferencia de fondos y con el Gobierno Regional y secretaría Regional de Planificación y coordinación, para la presentación y ejecución de proyectos, transferencia de fondos y rendición de cuentas.

Ocasionalmente se relaciona directamente con los alcaldes de las comunas de la región, en materias de ejecución de obras de infraestructura; los secretarios Regionales Ministeriales de Planificación en la evaluación de proyectos del Fondo Nacional de Desarrollo Regional.

También debe interactuar con proveedores del sistema público de salud para efectos de cobranza y materialización de convenios de suministros y de la banca

privada respecto a pagos por convenios y otros.

También debe relacionarse con instancias técnicas del Ministerio de Salud, tales como la División de Gestión Financiera, inversiones y Concesiones00000 y la división de Gestión y desarrollo de las personas, ambas en la subsecretaría de redes Asistenciales, dado que son estas unidades las que suministran el presupuesto y gestionan la reposición de equipamiento y expansión de los recursos humanos, entre otros. Además debe relacionarse con el fondo nacional de salud, principal asegurador de los beneficios del Servicio que financia las prestaciones de salud mediante convenios de producción.

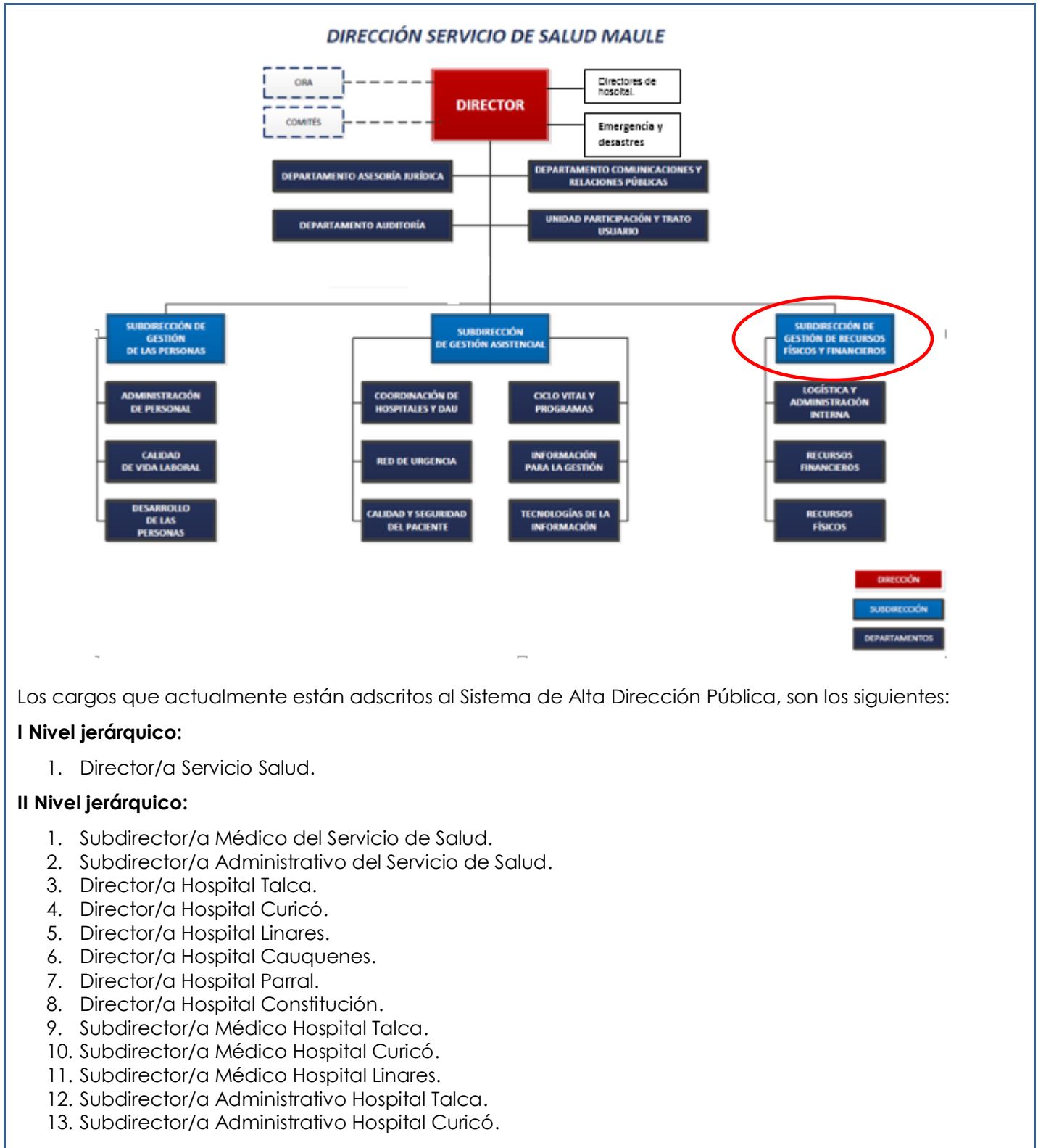
Actores Claves:

Asociaciones de Funcionarios:

ASOCIACION (Ley 18.834)	N° Afiliados a Diciembre 2019
ASOC. TEC. PARAMEDICOS HRT	63
FEDERACION TEC. PARAMEDICOS	346
FENATS UNITARIA	154
CONFENATS	2210
FENTESS	308
FENPRUSS	889
ATYP	191
ARFAPH SAMU	119
ASOC. ENFERMERAS (OS) ASENF	404
TOTAL	4684
ORGANIZACIÓN (Ley 19.664)	N° Afiliados a Diciembre 2019
COLEGIO MEDICO	83
ASOC. GREMIAL DE PEDIATRIA	12
COLEGIO ODONTOLOGOS	45
COLEGIO FARMACEUTICOS	31
FENATS	6
ATYP	9
SOC. CHILENA DE PEDIATRIA	22
FENPRUSS	18
TOTAL	237

ORGANIZACIÓN (Ley 15.076)	N° Afiliados a Diciembre 2019
COLEGIO MEDICO	93
ASOC. GREMIAL DE PEDIATRIA	9
COLEGIO ODONTOLOGOS	0
COLEGIO FARMACEUTICOS	2
FENATS	3
ATYP	0
SOC. CHILENA DE PEDIATRIA	9
FENPRUSS	1
TOTAL	117

3.4 ORGANIGRAMA



IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

4.1 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 para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

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

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.”

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.