

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL SAN JOSÉ DE CORONEL**  
**SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN**  
**MINISTERIO DE SALUD**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región del Bio-Bio, Coronel

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

A el/la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital San José de Coronel, le corresponde liderar la gestión administrativa del establecimiento, en relación al adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia, en concordancia con la gestión de la Red Asistencial, con el fin de contribuir en el logro de los objetivos y metas del hospital y la implementación de las políticas estratégicas de la institución, asegurando acciones de calidad y la ejecución de un proceso eficaz y eficiente en la gestión administrativa.-

Funciones del Cargo:

1. Liderar la gestión administrativa de los recursos físicos, logísticos, operacionales, financieros, abastecimiento, informáticos, tecnológicos y humanos del establecimiento, permitiendo su adecuada gestión en beneficio de los usuarios del sistema.
2. Monitorear el cumplimiento de los programas de producción comprometidos con el Ministerio de Salud y del Fondo Nacional de Salud.
3. Proponer estrategias y programas para asegurar la capacidad operativa del establecimiento, asegurar la calidad de las acciones de salud a través de un personal idóneo, proceso logístico de apoyo y estructura apropiadas.
4. Evaluar y definir mejoras del plan de incremento de la generación de ingresos propios del establecimiento, con especial énfasis en la recuperación de cuentas por cobrar, copagos de prestaciones y la recuperación de los subsidios por licencias médicas.
5. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales, normas técnicas e instrucciones relativas a materias de su competencia.
7. Realizar el estudio y propuesta del proyecto de presupuesto del establecimiento y la asignación de recursos por subtítulo e ítem, en concordancia con el modelo de gestión y el modelo de salud.
8. Asesorar administrativamente al equipo directivo del establecimiento en las distintas áreas de su competencia, proporcionando información para el proceso de toma de decisiones, en el marco de la legalidad vigente.
9. Participar activamente en el desarrollo de los procesos de autogestión hospitalaria en red, acreditación y excelencia hospitalaria.
10. Coordinar y garantizar, la correcta ejecución del presupuesto del subtítulo 21 y sus glosas.
11. Generar un plan de trabajo en coordinación con la Dirección del Servicio de Salud Concepción, que permita implementar sistemas de información eficientes y oportunos que optimicen el uso de los recursos de la red.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-03-2021

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Cristina Orellana

\* 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**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	14
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	85
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$16.900.622

**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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Optimizar la planificación, desarrollo y evaluación, de forma oportuna, en materias relacionadas con presupuesto, inversión, logística y desarrollo institucional, en el ámbito de su competencia.	1.1 Definir e implementar políticas destinadas a mantener el equilibrio financiero del establecimiento, apoyando eficientemente la actividad clínica productiva del hospital y disminuyendo la deuda. 1.2 Definir estándares y condiciones de infraestructura y equipamiento para los usuarios internos.
2. Fortalecer los sistemas de control interno, a fin de garantizar la transparencia en el uso de los recursos y cumplimiento de normativas legales.	2.1 Desarrollar y optimizar los sistemas de información, para garantizar el correcto registro de prestaciones y procesamiento de la información de la producción del establecimiento. 2.2 Establecer un sistema de información que permita hacer fluido los procesos de compras y se complemente con los sistemas disponibles.
3. Optimizar la gestión administrativa y financiera, contribuyendo a una gestión eficiente y efectiva del hospital.	3.1 Diseñar e implementar un plan de trabajo focalizado en la gestión financiera y presupuestaria del establecimiento. 3.2 Evaluar y definir mejoras del plan de incremento de la generación de ingresos propios del establecimiento, con especial énfasis en la recuperación de cuentas por cobrar, copagos de prestaciones y la recuperación de los subsidios por licencias médicas. 3.3 Generar un plan de acción que permita mejorar los procesos de compra y abastecimientos del establecimiento.

	3.4 Mantener y gestionar un sistema de control financiero que aseguren el cumplimiento de las metas del hospital.
4. Fortalecer el desempeño de los equipos bajo su dependencia, con el fin de potenciar las competencias.	4.1 Implementar acciones para fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo, promoviendo un buen ambiente laboral. 4.2 Implementar mecanismos de monitoreo y control respecto de todas las operaciones de la Subdirección.

#### 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 **7°** 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 **70%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.432.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Concepción.

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 11% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas.

## 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° 40, Ley N° 19.882.

### 2.2 EXPERIENCIA Y

#### CONOCIMIENTOS

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

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

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en instituciones de Salud.

Se valorará presentar a lo menos 3 años de experiencia en cargos gerenciales de dirección o jefaturas, en materias afines.

### 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.

\*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.

## 2.4

### COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

### COMPETENCIAS

#### C1. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandando recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

#### C2. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

#### C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

#### C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

#### C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	613
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$16.900.622

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El hospital San José de Coronel es un establecimiento Autogestionado en Red, ubicado en la comuna de Coronel, perteneciente a la Provincia de Concepción, Octava Región. Dispone de una planta física construida de 9000 metros cuadrados y una dotación de 146 camas distribuidas en los servicios clínicos de cirugía, medicina, pediatría, obstetricia y ginecología. – Atiende una población usuaria 23.318.

##### **Misión Institucional:**

Ser un establecimiento de salud asistencial y docente de alta complejidad integrante de la Red del Servicio Salud Concepción, que desarrolla la atención de Especialidades Básicas y Atención de Urgencia Médico Quirúrgico, en el marco del complejo Hospitalario Lota-Coronel.

##### **Objetivos Estratégicos Institucionales:**

1. Realizar una gestión efectiva de recursos humanos, abarcando todas las etapas del ciclo de vida laboral.
2. Fortalecer los vínculos con cada institución integrante de la red asistencial, así como organizaciones del ámbito de la docencia e investigación, que permita optimizar la atención a los usuarios.
3. Propender el equilibrio financiero en periodo presupuestario, resguardando el cumplimiento de la normativa vigente.
4. Incorporar a la gestión clínica administrativa la prevención y control de riesgos asociados a la atención de pacientes, utilizando como herramientas la mejoría continua de la calidad.
5. Mejorar la satisfacción del usuario externo de la institución.
6. Disponer de sistemas de información confiables y seguros para el mejoramiento de la gestión clínica y administrativa del hospital.

##### **Cobertura territorial:**

La población beneficiaria corresponde a 111.153 usuarios de la Comuna de Coronel. Lo que corresponde a 87.835 de atención primaria de salud, con sus CESFAM Lagunillas, Yobilo y Carlos Pinto, CECOF Lagunillas, Escuadro y Puerto Sur, Posta Puerto Norte y Patagual.

Hospital de Coronel 23.318 usuarios.

**Bienes y Servicios:**

<b>PRESTACIÓN</b>	<b>AÑO 2018</b>	<b>AÑO 2019</b>	<b>AÑO 2020</b>
Consultas de Especialidades	21346	23495	12039
Consultas de Emergencia	16846	15023	15048
Intervenciones Quirúrgica Mayores	1752	1755	1118
Intervenciones Quirúrgicas Menores	3841	3764	1772
Neurología Adulto	0	610	846
Oftalmología	0	0	0
Otorrinolaringología	0	0	0
Odontología	8234	9710	2372

<b>ATENCIÓN CERRADA</b>	<b>AÑO 2018</b>	<b>AÑO 2019</b>	<b>AÑO 2020</b>
Número de Camas	146	146	146
Egresos	4.754	4.816	4.992
Promedio días de estadía	5.4	5.3	4.8
Índice ocupacional	67%	62%	68%

La deuda financiera del Hospital San José de Coronel, al 31 de diciembre de 2020, asciende a: M\$335.369-

- Lista de espera nuevas consultas médicas de especialidad:

<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Total</b>
<b>723</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>57</b>	<b>665</b>

- Lista de espera nuevas consultas odontológicas de especialidad:

<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Total</b>
<b>43</b>	<b>220</b>	<b>220</b>	<b>694</b>	<b>1491</b>

- Lista de Espera Quirúrgica:

<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Total</b>
<b>18</b>	<b>135</b>	<b>153</b>

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Subdirector/a Administrativo del Hospital San José de Coronel para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse con:

#### **Clientes Internos:**

- Dirección del Hospital: A fin de recibir directrices y efectuar propuestas en el ámbito de su gestión.
- Subdirección Médica: Coordinándose para la ejecución de tareas conjuntas y para la implementación de acciones acordadas entre ambas subdirecciones.
- Comités de trabajo existentes al interior del establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.

#### **Clientes Externos:**

- La población usuaria como su principal cliente.
- Ministerio de Salud.
- Directivos/as de la red asistencial: Jefes/as de Departamentos de Salud Municipal, Directores/as de los Establecimientos Hospitalarios y Directores/as de Consultorios de Atención Primaria de la Provincia de Concepción para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.
- Organizaciones comunitarias, donde el Hospital participa de los Consejos Consultivos o de Desarrollo Local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Voluntariado activo.
- Gobierno regional y autoridades regionales, provinciales y comunales.
- Fondo Nacional de Salud: el Hospital de Coronel se relaciona en todas las materias relativas al financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES).
- Contraloría General de la República: en los procesos de fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.
- Universidades y centros formadores: por la ocupación de campos clínicos de alumnos de carreras profesionales y técnicas en salud en su proceso de formación.

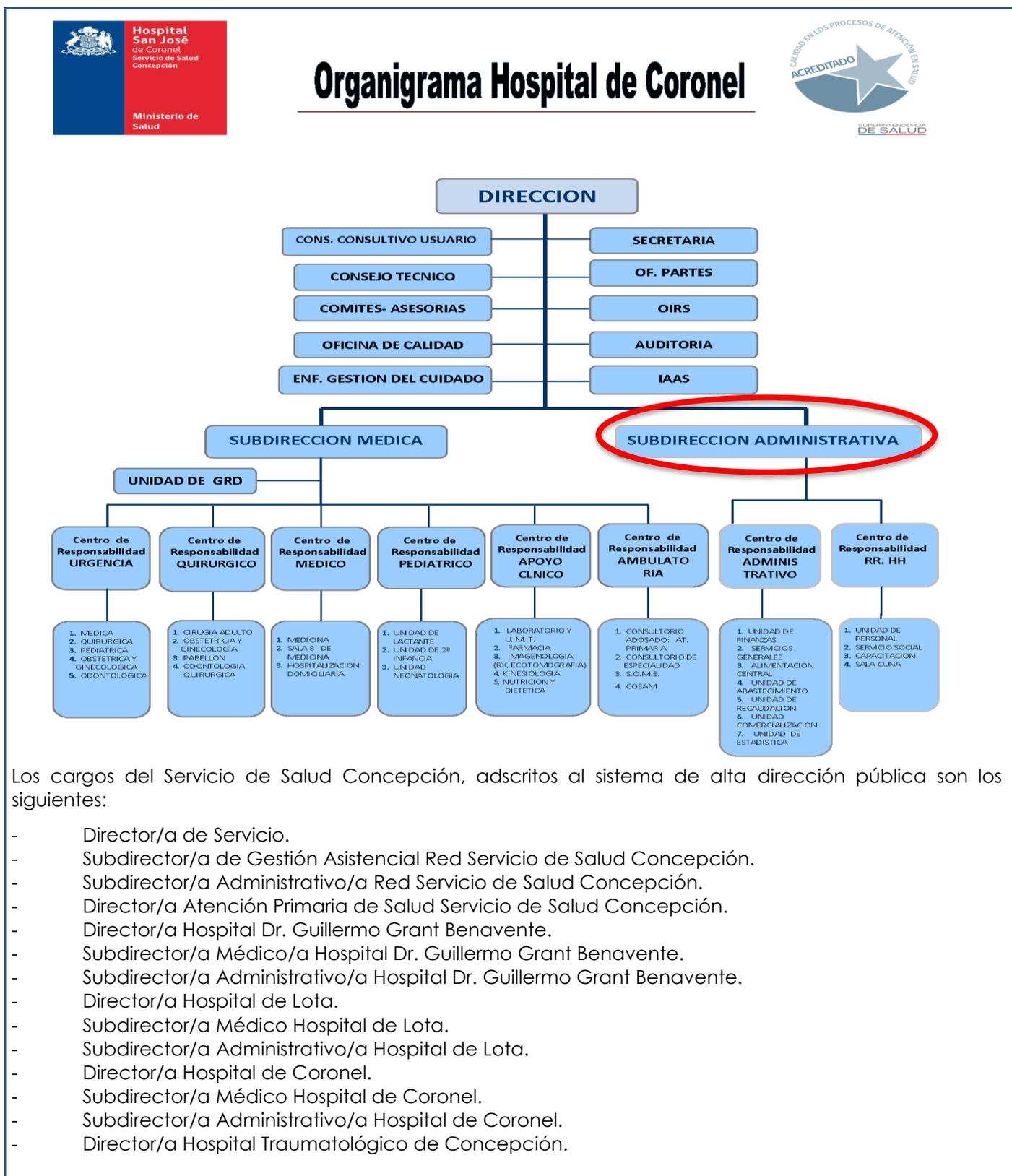
#### **Actores claves:**

#### **Asociaciones de funcionarios/as (\*):**

<b>Asociación</b>	<b>Número de asociados/as</b>
FENATS	263
FENPRUSS	76
FERTESS	52
ASENF	83

(\*) Fuente: descuentos realizados por la sección de remuneraciones marzo 2021

### 3.4 ORGANIGRAMA



## IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

### - Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

### - Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

### - Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

### - Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

### - Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

### - Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente 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.