

**DIRECTOR O DIRECTORA DE ESTUDIOS Y POLÍTICA PÚBLICA <sup>1</sup>**  
**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**



A la Directora o Director de Estudios y Políticas Públicas le corresponde dirigir el desarrollo de estudios que sirvan de base a la elaboración de políticas públicas relacionadas con la actividad minera, de acuerdo a los objetivos estratégicos definidos por el Ministerio de Minería, contribuyendo en su implementación y articulando a los actores de dicho sector. Por otro lado, debe generar información, de carácter pública, de modo de contribuir a la transparencia del mercado como a la toma de decisiones de actores públicos y privados.

Al asumir el cargo de Directora o Director de Estudios y Políticas Públicas de la Comisión Chilena del Cobre, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar la elaboración de estudios, que permitan la definición de políticas públicas que fomenten el desarrollo sostenible de la actividad minera, velando por la calidad técnica de éstos.
2. Mantener actualizada a la institución respecto del acontecer nacional e internacional que pueda impactar al sector minero.
3. Gestionar la sistematización, análisis de información económica y estadística, y su posterior publicación, principalmente en análisis de mercado.
4. Representar a la Institución en el contexto nacional e internacional cuando corresponda.
5. Liderar un equipo profesional especializado y con altos estándares de conocimientos de la industria minera, con el fin de cumplir los compromisos institucionales.

**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

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 13-06-2023

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Enrique París.

### 1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</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. Posicionar a COCHILCO como asesor en la formulación de políticas públicas orientadas al desarrollo sostenible de la minería.	<p>1.1 Prospeccionar las tendencias estratégicas del sector minero (energía, agua, tecnologías, sostenibilidad, entre otros) para contribuir al desarrollo de políticas públicas sectoriales.</p> <p>1.2 Diseñar un Plan anual de estudios y proponerlo al Vicepresidente/a Ejecutivo/a, que aporte al posicionamiento de la Institución en temas relevantes del sector minero, con actualización de metodologías y estudios que permitan proveer información a las políticas públicas en el dominio de la minería.</p>
2. Posicionar el conocimiento que aporta COCHILCO al desarrollo de la industria minera.	<p>2.1 Elaborar un programa de difusión del conocimiento producido por la Dirección de Estudios y Políticas Públicas de COCHILCO, con base en los objetivos estratégicos de la Institución y el Ministerio de Minería.</p> <p>2.2 Proponer y coordinar con el área de comunicaciones la difusión del programa.</p>
3. Promover el mejoramiento continuo de la gestión institucional, a través del alineamiento estratégico, en la gestión y desarrollo de personas y la transversalización del enfoque de género en el ejercicio de sus funciones.	<p>3.1 Contribuir en la implementación de la política de gestión de personas y en el fortalecimiento de competencias técnicas y relacionales en los distintos equipos de trabajo, mediante la detección de necesidades de capacitación de sus colaboradores y colaboradoras.</p> <p>3.2 Promover y fortalecer ambientes de trabajo saludables que contribuyan a la calidad de vida y colaboración.</p>
4. Contribuir en la generación y sistematización de información alineada con la Estrategia Nacional del Litio.	4.1 Desarrollar el conocimiento en materias de litio para convertir a COCHILCO en un referente en esta materia.

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

#### 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 **\$5.910.000.-** 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) **\$4.988.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.755.000.-**

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>3</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.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

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.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos de trabajo orientados a la investigación social y análisis y procesamiento de información cuantitativa y cualitativa y/o diseño y evaluación de políticas públicas en minería y/o energía, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo\*.

Se valorará contar con manejo del idioma inglés en nivel intermedio para el desempeño del cargo.

\*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 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.

<sup>3</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 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. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

#### C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandorecursos 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. 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 SERVICIO

### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>98</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>\$ 5.485.307.000.-</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 y Presidenta/e del Consejo, Ministro/a de Hacienda, Representante S.E. Presidente de la Republica (2), Representante Banco Central (2).

#### Misión Institucional

"Asesorar al Gobierno en la elaboración, implementación y evaluación de

políticas, estrategias y acciones que contribuyan al desarrollo sustentable del sector minero nacional y a fortalecer el aporte de éste al resto de la economía. Asimismo, resguardar los intereses del Estado en sus empresas mineras, fiscalizando y evaluando su gestión e inversiones"

### Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Contribuir al diseño, implementación y monitoreo de políticas públicas orientadas al desarrollo sustentable de la minería en Chile y a consolidar su aporte al país, mediante la elaboración de estudios, informes, iniciativas de ley y la participación en actividades nacionales e internacionales.
2. Resguardar los intereses del Estado en sus empresas mineras, informando a las autoridades competentes, los resultados, observaciones y/o recomendaciones, según corresponda, de la fiscalización y evaluación que realiza, de la gestión e inversiones de las empresas, y asesorando a los Ministerios de Minería y Hacienda en la elaboración y seguimiento de los presupuestos de estas empresas.
3. Resguardar los intereses del Estado sobre el sector minero, a través de la fiscalización del valor de las exportaciones/importaciones de cobre y sus subproductos, entre otros, asesorando a los Ministerios y entidades públicas atinentes.

### Productos Estratégicos Institucionales

1. **Estudios:** Investigación y análisis con implicancia en el sector minero que por su importancia estratégica requieren profundización y conocimiento acabado.
2. **Informes estadísticos:** Información estadística, análisis periódicos de la industria minera que aportan al diseño e implementación de políticas públicas atinentes y/o entrega de información que facilite la toma de decisiones de manera informada de los actores, públicos y privados. Asesorar técnicamente al Servicio de Impuestos Internos en la determinación del impuesto específico a la actividad minera.
3. Participación **Actividades, nacionales e internacionales, relevantes para el desarrollo sustentable del sector minero:** Participación en actividades relevantes para el desarrollo sustentable del sector minero en el rol de coordinadores, expositores o representantes de los intereses del Estado.
4. **Evaluación de inversiones y gestión de las empresas mineras del Estado:** Evaluación de los proyectos de inversión de Codelco y Enami en conjunto con el Ministerio de Desarrollo Social y de la evaluación de la gestión de estas empresas. Comprende, además, la verificación del cumplimiento de los requisitos legales establecidos en la Ley 19.137, para los traspasos o asociación con terceros de las pertenencias mineras de Codelco.
5. **Fiscalización de las empresas mineras del Estado:** Realización de auditorías integrales a las Empresas Mineras del Estado -Codelco y Enami- buscando velar por la disposición de los recursos de las empresas en forma eficiente, transparente y con apego a la normativa vigente.
6. **Fiscalización de exportaciones del cobre y sus subproductos:** Revisión y control del registro y condiciones comerciales de los contratos de exportación

de cobre y sus subproductos a objeto de velar que éstos se encuentren acorde al mercado.

### 3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

#### **Clientes Internos**

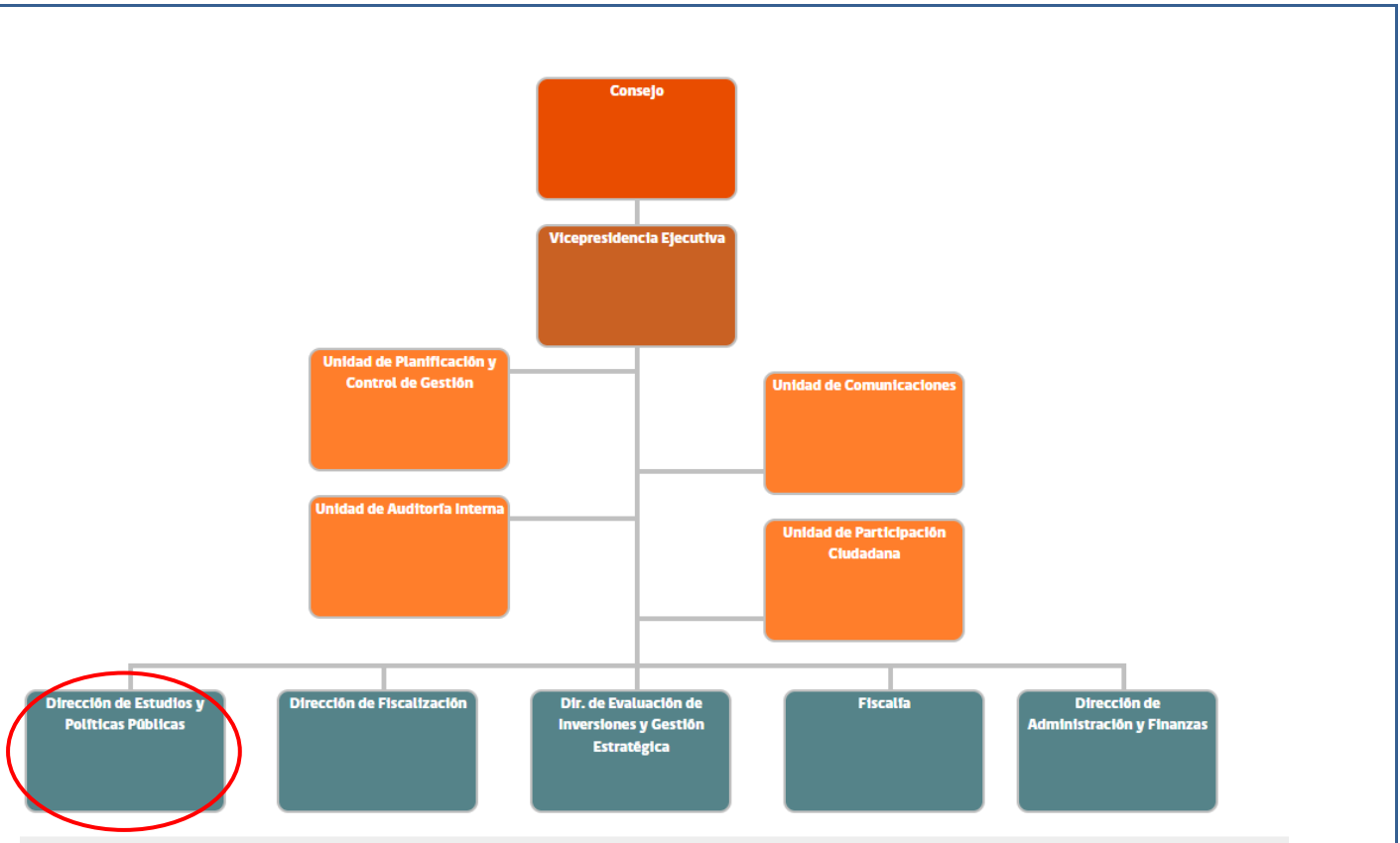
El/la Director/a de Estudios y Políticas Públicas se relaciona con el Ministerio de Minería; en tanto, al interior de COCHILCO se vincula principalmente con el/la Vicepresidente/a Ejecutivo/a, quien revisa los productos que se generan en la Dirección. En este mismo sentido, tiene coordinación con el/la Fiscal, quien los revisa desde el punto de vista jurídico; con el/la Director/a de Evaluación de Inversiones y Gestión Estratégica, por la coordinación que se requiere para abordar los temas críticos de las empresas estatales; y con el/la Director/a de Fiscalización, para analizar factores de inversión y comercio del sector minero. A su vez, con la Dirección de Administración y Finanzas para efectos de gestión interna y operacional.

Por otro lado, mantiene relación con los/as Jefes/as de las Unidades de Planificación y Control De Gestión, Auditoría Interna, Asuntos Internacionales, Comunicaciones y Participación Ciudadana.

#### **Clientes externos**

1. **Ministerios y Servicios Públicos relacionados con el sector minero:** Ministerio de Minería, Ministerio de Hacienda (DIPRES), entre otros.
2. **Universidades, centros de investigación minera y entidades gremiales del sector (ejemplo Consejo Minero, SONAMI, asociaciones industriales), entre otros.**
3. **Organismos Internacionales, como el GIEC (Grupo internacional de Estudios del Cobre), la OMS (Organización Mundial de la Salud) y APEC (Cooperación Económica del Asia-Pacífico), entre otros.**
4. **Empresas Mineras públicas y privadas.**

### 3.4 ORGANIGRAMA



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

- Vicepresidente Ejecutivo
- Fiscal
- Director/a Fiscalización
- Director/a Estudios y Políticas Públicas
- Director/a de Evaluación de Inversiones y Gestión Estratégica.



## 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 educativas 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 25 de la Ley N° 21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, 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 2024, 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 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 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.

