

**JEFE/A DE DIVISIÓN ESTUDIOS Y ANÁLISIS FINANCIERO
DIRECCIÓN GENERAL DE CONCESIONES DE OBRAS PÚBLICAS
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/la Jefe/a de la División Estudios y Análisis Financiero de la Dirección General de Concesiones le corresponderá, en el marco de la asociación público – privada, asesorar a la Dirección General de Concesiones en materias financieras, económicas y de innovación (tecnológica, tipos de contratación y proyectos) relacionadas con la infraestructura pública concesionada, de acuerdo a los parámetros técnico-económicos aplicables a la industria, las normas legales que rigen la materia y los lineamientos ministeriales impartidos al efecto, con el objeto de apoyar y colaborar al logro de los objetivos estratégicos de la Institución.

Al asumir el cargo de Jefe/a División Estudios y Análisis Financiero, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Revisión y análisis de la información relevante sobre las estadísticas, resultados y servicios entregados por la infraestructura pública concesionada, para la toma de decisiones y difusión.
2. Monitorear a los agentes de la industria nacional e internacional, aplicando los análisis económicos, financieros y estadísticos, con la finalidad de elaborar informes y estudios.
3. Gestionar, apoyar e implementar iniciativas que ayuden a mejorar la capacidad de análisis de la industria de concesiones y, en general, el logro de los objetivos institucionales.
4. Asegurar la disponibilidad de la información requerida para las funciones anteriores.
5. Desarrollar y/o revisar estudios y modelos económico-financieros para los proyectos a licitar y para las modificaciones de contratos.
6. Proponer las compensaciones económicas y financieras en casos de modificaciones de contratos.
7. Ser contraparte de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda respecto de factores económicos-financieros, en materia de compensaciones en modificaciones de contratos y de modelos económico-financieros para los proyectos de la cartera de concesiones.
8. Llevar a cabo análisis comparados de metodologías, implementaciones y resultados de otros modelos de asociación público-privada en el mundo.
9. Revisar los antecedentes económicos financieros de los interesados en los procesos de precalificación y licitación de obras públicas de concesión.
10. Implementar las medidas de gestión que la autoridad considere pertinentes

- para incrementar la eficiencia en el uso de los recursos técnicos internos.
11. Revisar, analizar y proponer iniciativas de innovación tecnológica, contractual de licitación para la gestión, conservación y operación de proyectos y obras de infraestructura concesionada.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	3
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	5
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: XX-10-2022
 Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Fernando Rojas

1.3. DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO PARA EL PERIODO *

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Revisar, analizar y gestionar para proveer información sistematizada, oportuna y de calidad a fin de contribuir a una mayor transparencia de la política de Asociación Público Privada.	1.1 Desarrollar medios de difusión y acceso a información sobre el sistema de concesiones para la ciudadanía, los distintos actores relevantes del sistema de concesiones y autoridades.
2. Favorecer el acceso a financiamiento verde y contribuir a las metas de la estrategia climática del país.	2.1 Estudiar, analizar y proponer mejoras para optimizar la estructuración económico-financiera de los contratos de concesión en consistencia con la estrategia climática del país. 2.2 Proponer acciones que permitan establecer criterios, objetivos e indicadores de sostenibilidad ambiental y social en los proyectos de concesiones.
3. Incrementar la sostenibilidad del sistema de concesiones a través de una política nacional de tarificación vial.	3.1 Coordinar y proponer, con actores internos y externos, el desarrollo de una política nacional de tarificación vial para infraestructura concesionada que incorpore criterios de sostenibilidad, eficiencia, equidad territorial y equidad intergeneracional.
4. Contribuir a la eficiencia y la excelencia del mecanismo de concesiones.	4.1 Proponer e implementar un plan de trabajo de corto y mediano plazo con medidas que permitan mejorar la eficiencia de los recursos internos y externos de la institución. 4.2 Proponer mejoras que contribuyan a la excelencia técnica del

	mecanismo de concesiones.
5. Desarrollar la gestión del cargo, a través del alineamiento estratégico, con un estilo de liderazgo motivador y participativo, en un ambiente laboral sano, promoviendo las buenas prácticas laborales y la dignidad de las personas.	<p>5.1 Promover un ambiente de trabajo sano y un clima laboral positivo para el equipo de trabajo, a fin de maximizar las potencialidades y competencias de sus integrantes</p> <p>5.2 Fomentar la igualdad de género y la no discriminación, como base de un trato digno a las personas del equipo y a sus clientes, incluyendo políticas y procedimientos de la división.</p> <p>5.3 Favorecer el desarrollo de las personas de su dependencia, promoviendo su crecimiento profesional y laboral.</p> <p>5.4 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes.</p>
6. Revisar, analizar y proponer iniciativas de innovación en los ámbitos de tecnología, licitación, gestión, contratos, conservación y operación de proyectos y obras de infraestructura concesionada.	6.1 Realizar propuestas, articulando a los diferentes actores y ecosistemas de innovación pública y privada, relacionada con los proyectos y obras concesionadas.

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 **2º** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **64%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.441.000.-** para un no funcionario, 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) **\$4.640.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.043.000.-

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

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, 10 semestres de duración otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional en el sector público o privado no inferior a 6 años;

○
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, o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional en el sector público o privado no inferior a 7 años.

F
U
Fuente: Artículo N°2, DFL N° 7 del 2018 del Ministerio de Obras Públicas, que fija la planta de la Dirección General de Concesiones.

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 instrumentos de financiamiento y contratación en el área de concesiones de obra pública, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Manejo de estadísticas, proyecciones económicas en infraestructura pública.
- Gestión de estudios.

Es altamente deseable poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en instituciones públicas o privadas en materias relacionadas.

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. 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, 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. 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

Dotación Total (planta y contrata)	326* *(Planta = 8, Contrata= 270, Honorarios = 48)
Presupuesto Anual	M\$ 12.699.071

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

Misión Institucional	Proveer y gestionar eficientemente obras y servicios de infraestructura pública requeridos por el país, promoviendo altos estándares de calidad, en el marco de la Asociación Público Privada, para propiciar, con visión de futuro, un desarrollo económico sustentable, con sentido social, uniendolos y protegiendolos el territorio, ofreciendo oportunidades y mejorando la calidad de vida de la población.
Objetivos Estratégicos institucionales	

1. Desarrollar, estructurar, promover y licitar proyectos de infraestructura concesionada resiliente, con sentido de oportunidad y visión de largo plazo, impulsando el desarrollo económico, social y cultural del país.
2. Construir y operar infraestructura concesionada, tanto de tuición directa como encargada por los mandantes, que promueva la conectividad, la movilidad y la calidad de vida de los ciudadanos, con eficiencia, excelencia y transparencia.
3. Programar, construir y operar la infraestructura concesionada, contribuyendo a la gestión eficiente y sustentable del medio ambiente, con visión territorial y, en forma transparente y participativa.

Productos Estratégicos

1. **Servicios de Infraestructura Concesionada de Vialidad Interurbana:** Desarrollar, materializar y fiscalizar obras de infraestructura pública concesionada de vialidad interurbana.
2. **Servicios de Infraestructura Concesionada de Vialidad Urbana:** Desarrollar, materializar y fiscalizar obras de infraestructura pública concesionada de vialidad urbana.
3. **Servicios de Infraestructura Concesionada Aeroportuaria:** Desarrollar, materializar y fiscalizar obras de infraestructura pública concesionada aeroportuaria.
4. **Servicios de Infraestructura Concesionada para Movilidad Urbana e Interurbana:** Desarrollar, materializar y fiscalizar obras de infraestructura pública concesionada para movilidad urbana e interurbana.
5. **Servicios de Infraestructura de Equipamiento Urbano y Edificación Pública:** Desarrollar, materializar y fiscalizar obras de infraestructura pública concesionada equipamiento urbano y edificación pública.
6. **Servicios de Infraestructura Concesionada para la Gestión Hídrica:** Desarrollar, materializar y fiscalizar obras de infraestructura pública concesionada para la gestión hídrica.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos:

- Ministro de Obras Públicas, autoridades superiores del Ministerio de Obras Públicas y Servicios dependientes.
- Secretarías Regionales del MOP
- Funcionarios de la Dirección General de Concesiones.

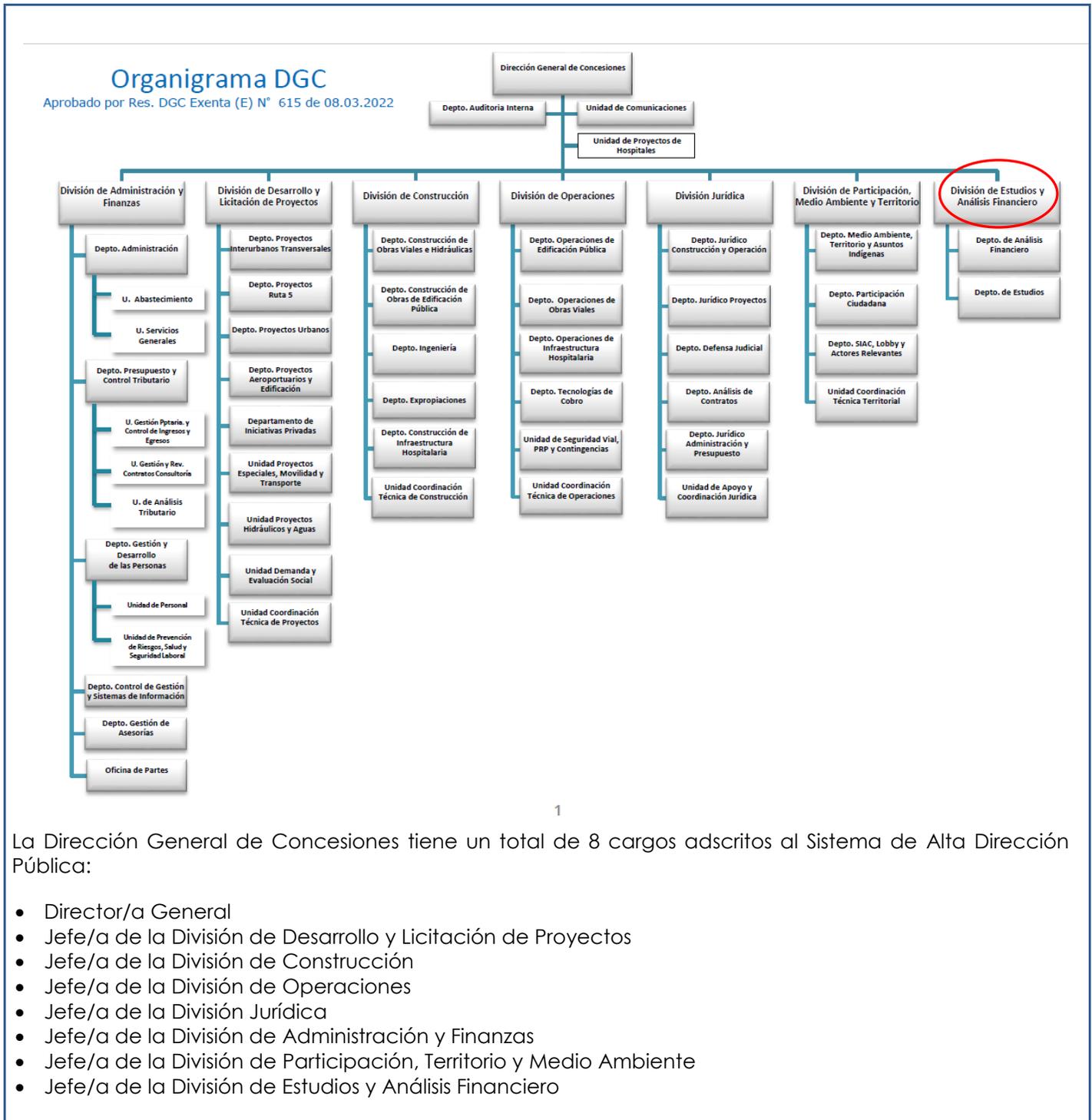
Clientes Externos:

- Ministerio de Desarrollo Social, Dirección de Presupuesto, Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, Secretaria de Planificación de Transporte, Contraloría General de la República, Banco Central.

Otros actores claves:

- Inversionistas públicos y privados, nacionales o extranjeros
- Sectores Productivos y de servicios
- Sociedades Concesionarias
- Consultores
- Cámara Chilena de la Construcción
- COPSA
- Organismos multilaterales

3.4 ORGANIGRAMA



1

La Dirección General de Concesiones tiene un total de 8 cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a General
- Jefe/a de la División de Desarrollo y Licitación de Proyectos
- Jefe/a de la División de Construcción
- Jefe/a de la División de Operaciones
- Jefe/a de la División Jurídica
- Jefe/a de la División de Administración y Finanzas
- Jefe/a de la División de Participación, Territorio y Medio Ambiente
- Jefe/a de la División de Estudios y Análisis Financiero

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."

*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° 21.289, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2021, 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 2022, 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.