

DIRECTOR O DIRECTORA GENERAL¹
DIRECCIÓN GENERAL DEL CRÉDITO PRENDARIO - DICREP
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Ciudad de Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al o a la Director/Directora General de la Dirección General del Crédito Prendario – DICREP- le corresponde liderar la Institución, gestionando eficientemente un servicio público crediticio orientado a los sectores de menores recursos, desarrollando iniciativas que permitan responder en forma eficaz a su rol social, en el contexto socioeconómico del país, de conformidad a las políticas definidas por el Gobierno.

Al asumir el cargo de Directora/Director General de la Dirección General del Crédito Prendario le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir, planificar, orientar, supervigilar y evaluar todas las actividades de la Dirección;
2. Representar judicial y extrajudicialmente al Servicio, en todas las materias que sean necesarias.
3. Fijar mediante resolución, el monto de los préstamos que otorgue la Dirección y sus tasas de interés, comisiones, derechos, plazos y demás condiciones o modalidades; determinar los efectos que pueden admitirse en garantía prendaria, y establecer la comisión de martillo y los demás derechos que corresponda a la Dirección por los remates que realice.
4. Fijar, mediante resolución la organización interna de las Unidades del Servicio, asignándoles el personal necesario, sus dependencias, atribuciones y funciones, y abrir o cerrar oficinas o Unidades en los lugares que estime conveniente;
5. Liderar todas las actividades de la Dirección, adoptando las resoluciones generales o particulares que le permitan reorientar la labor de la institución hacia los y las usuarios/usuarios.
6. Gestionar, conforme a la normativa respectiva, el remate de las especies incautadas o decomisadas de conformidad con la Ley N° 19.925 de Alcoholes y N° 20.000 que sanciona el Tráfico Ilícito de Estupefacientes y sustancias Psicotrópicas
7. Administrar en un contexto de autogestión, los bienes y recursos institucionales.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 09-05-2023

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	18
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	370
Presupuesto que administra	M\$ 47.289.205

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Llevar a cabo la modernización del servicio que permita implementar nuevos sistemas de gestión para las competencias y una propuesta de nuevos servicios a la comunidad.	<p>1.1 Realizar un diagnóstico de las competencias actuales de la institución con el fin de proponer un Plan Estratégico, planteando posibilidades de ampliación a nuevas funciones que permitan utilizar la expertiz y competencia del servicio.</p> <p>1.2 Proponer el presupuesto y/o reforma legal que permita implementar la expansión y/o modernización de los servicios de la DICREP,</p> <p>1.3 Implementar una actualización de la gestión productos y servicios, eficiente y transparente con una clara orientación a las/os usuarias y usuario, tanto de préstamos pignoratícios como de remates.</p> <p>1.4 Diseñar e implementar un plan de mejoramiento de la infraestructura de las oficinas de la DICREP a lo largo del país, considerando la accesibilidad, inclusión y seguridad de usuarios/as y funcionarios/as.</p>
2. Fortalecer el modelo de gestión de personas de la institución con el fin de mejorar el clima laboral y la entrega de servicios a la ciudadanía.	<p>2.1 Desarrollar y/o actualizar el modelo de gestión de personas en base a la normativa vigente, con especial foco en el desarrollo de ambientes laborales saludables, de mutuo respeto y no discriminación.</p> <p>2.2 Creación de la Oficina de Equidad de Género³, con el fin de promover la</p>

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

	<p>transversalización del enfoque de género en políticas, planes y programas de DICREP, mediante acciones y estrategias dirigidas a prevenir la violencia en los espacios laborales e impulsar la equidad de género en la entrega de los productos y servicios estratégicos institucionales, puesto que gran parte de nuestros usuarios/as asociados al producto Crédito corresponden a mujeres, a diferencia del producto Remates, que cuentan con mayor participación de hombres.</p> <p>2.3 Continuar potenciando el sistema de difusiones comunitarias, en sectores habitacionales estratégicos cercanos a las Unidades de Crédito, con la finalidad de dar a conocer el rol social de la institución y acercar nuestros productos a la ciudadanía.</p>
<p>3. Ampliar la cobertura en materia de remates fiscales y judiciales, impulsando el desarrollo e implementación de plataformas digitales de apoyo a la gestión con foco en el usuario y criterios de seguridad adecuados.</p>	<p>3.1 Desarrollar una plataforma tecnológica que permitan a la DICREP subastar los bienes muebles dados de baja por todos los Servicios Públicos, incluidos municipalidades.</p> <p>3.2 Desarrollar una plataforma tecnológica multisectorial, que permita el control y seguimiento de las subastas de los bienes y la ejecución de la ley N° 20.000 de manera eficiente y eficaz.</p> <p>3.3 Materializar el “Proyecto Botón de Pago” la opción de que usuarias/os paguen créditos, intereses y gastos por medios de pago electrónicos, siendo una alternativa rápida y segura al momento de realizar la transacción.</p>

³ **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitigen la desigualdad en las organizaciones.

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **60%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.793.000.-** 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) **\$5.040.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.299.000.-

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES⁴

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

Título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocidos por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuente Legal: Inciso final del artículo 40° de la 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 jefatura, directivos o gerenciales, en materias de gestión organizacional y/o administración de recursos financieros, materiales, humanos, en organizaciones de similar complejidad del rubro de servicios financieros, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en materias tales como:

- Ejecución y control presupuestario.
- Transacciones masivas.
- Modernización digital.
- Género y/o inclusión**

*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.

⁴ 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/as 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 y las 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 otras personas. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores y trabajadoras hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS	
C1. VISIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad para 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 y otras 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)	370
Presupuesto Anual	M\$47.289.205.-

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO****Misión Institucional:**

La DICREP es una institución del Estado, que tiene cargo la administración del monopolio legal de otorgar y administrar crédito prendario a sectores más vulnerables económicamente conforme lo establece el DFL 16 de 1986 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En este marco se busca que los procesos de la DICREP sean simples y oportunos, resguardando debidamente las especies entregadas en garantía.

Actúa en apoyo del Estado en remates fiscales ordenados por el servicio de Impuestos Internos, Superintendencias de Aduanas y/o bienes fiscales de otros servicios públicos y como órgano auxiliar de la administración de Justicia en la implementación de las acciones que le son demandadas, como por ejemplo el remate de las especies incautadas o decomisadas de conformidad con la Ley N° 19.925 de Alcoholes y N° 20.000 que sanciona el Tráfico Ilícito de Estupefacientes y sustancias Psicotrópicas

Objetivos Estratégicos institucionales:

1. Mejorar la administración crédito de prenda civil, con especial atención en las personas con dificultad para acceder al crédito tradicional que pertenecen a los quintiles II, III y IV y enfatizando el rol social de DICREP a través de una relación transparente, cercana y de confianza con la ciudadanía.
2. Posicionar a DICREP como el referente en los procesos de remates fiscales, judiciales y municipales, con la finalidad de gestionar eficientemente la enajenación de los bienes públicos y decomisados para los fines previstos por el Estado, con altos estándares de transparencia y probidad, generando una relación de confianza con la ciudadanía y los organismos públicos.
3. Mejorar la calidad de atención a la ciudadanía, convirtiéndola en un pilar de excelencia en la cultura institucional, como resultado de un proceso de capacitación funcionaria que permita la formación de competencias, la revisión continua de los protocolos de atención y la mejora de la infraestructura en las Unidades de Crédito.

4. Garantizar una adecuada tasación y resguardo de las especies pignoradas, y de las entregadas para su enajenación por subasta pública, para así contribuir a consolidar la confianza de la ciudadanía y de los organismos públicos en la gestión de DICREP.
5. Prevenir la pérdida de patrimonio de los usuarios/as a través de acciones orientadas a evitar el remate de prenda civil, y de un proceso de comunicación educativo, oportuno y directo.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios):

1. Crédito de prenda civil: Consiste en un crédito destinado a toda persona mayor de 18 años que lo solicite, garantizado mediante una prenda, que puede ser una alhaja u objetos diversos.
2. Remates a entidades públicas y judiciales: Consiste en la realización de remates por encargo de organismos públicos, que enajenan bienes y remates de especies incautadas o decomisadas, en conformidad al D.F.L.16, a la ley N° 19.925 y a la ley N° 20.000.

Clientes:

1. Personas mayores de 18 años con cédula de identidad vigente, que requieran un préstamo en dinero y cuenten con una especie que por sí misma constituya garantía.
2. Organismos públicos y judiciales que enajenan bienes mediante subasta pública.

Las sucursales de la Dirección General del Crédito Prendario están establecidas en:

- Arica.
- Iquique.
- Antofagasta.
- Copiapó.
- La Serena.
- Quillota.
- Quilpué.
- Valparaíso.
- Viña del Mar.
- Los Andes.
- Rancagua.
- Talca.
- Chillán
- Concepción.
- Temuco.

- Valdivia.
- Puerto Montt.
- Punta Arenas.
- Santiago (4).

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

El o La Director/Directora General de la Dirección General del Crédito Prendario, se relaciona internamente principalmente con:

- Jefes/Jefas de Departamento.
- Asociación de Funcionarios/Funcionarias.

En tanto, el/la Director/Directora General de la Dirección General del Crédito Prendario, se relaciona externamente con:

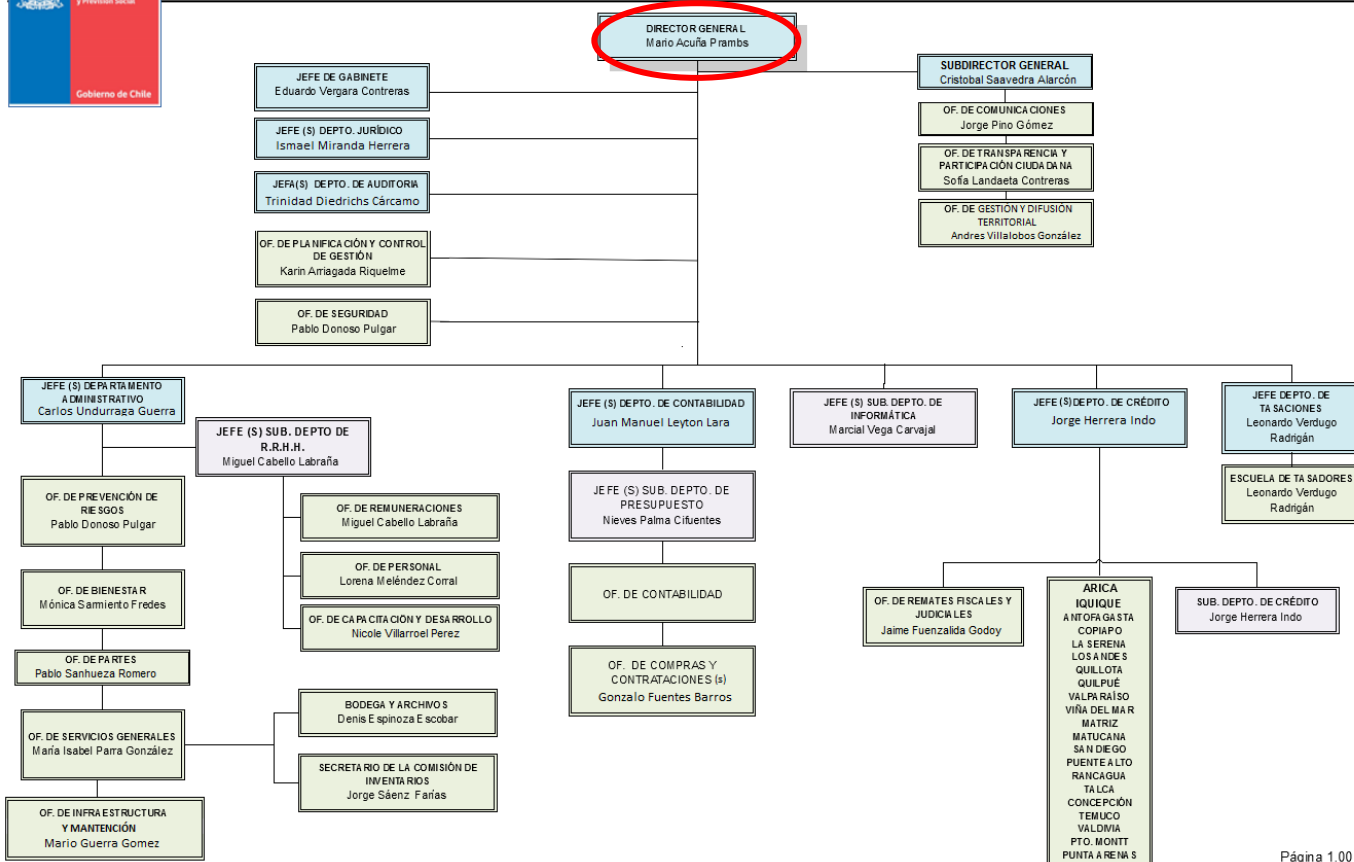
- Usuarios/Usuarias.
- Autoridades superiores del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Ministerio del Interior, SENDA, por bienes subastados por aplicación de la Ley de Drogas.
- Jueces de Garantía, Jueces de Policía Local, Fiscales del Ministerio Público, autoridades regionales del SAG, autoridades municipales y otros, por los bienes a enajenar (o destruir) por remates judiciales que por Ley se encuentran radicados en la Dirección General del Crédito Prendario.
- Asociación Internacional de Crédito Prendario.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama de la Dirección General de Crédito Prendario :



Estructura Orgánica - Dirección General del Crédito Prendario



Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director/Directora General.
- Jefe/Jefa Departamento Jurídico.
- Jefe/Jefa Departamento Crédito.

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

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno 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 o candidata 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 o interesada 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 o directiva designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro u otra 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 y funcionarias 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/as directivos/as públicos/as, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos/as 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/as 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 y funcionarias 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/as o consejeros/as, 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/la directora/a o consejero/a no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los/las altos/as 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/as directivos/as, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el/la jefe/a superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos/as 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/las altos/altas directivos/directivas públicos/públicas 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.