

**JEFE/A DE DIVISIÓN TERRITORIAL
SERVICIO NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y REHABILITACIÓN DEL CONSUMO DE
DROGAS Y ALCOHOL - SENDA
MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Santiago, Región
Metropolitana

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/la Jefe/a de División Territorial, le corresponderá coordinar, conducir y promover la implementación e inserción de las políticas, programas y proyectos de la Institución en el territorio nacional, estableciendo un puente de comunicación entre la ciudadanía y el Servicio.

Al asumir el cargo de Jefe/a División Función Territorial, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el diseño de la implementación de las políticas y programas del Servicio, desde la focalización y diagnósticos, hasta la adaptación territorial al beneficiario final. Coordinar los procesos operativos de implementación, seguimiento y evaluación de las políticas, programas y proyectos, desde su ámbito de acción.
2. Coordinar a las Direcciones Regionales en todos aquellos ámbitos requeridos para la adecuada implementación de las políticas, programas y proyectos a nivel regional y comunal, fortaleciendo la intersectorialidad de las temáticas y potenciando una fuerte inserción y visibilidad territorial de la institución.
3. Liderar los procesos de planificación seguimiento y evaluación de la gestión de la División, lo cual incluye el diseño de los indicadores de gestión, orientándola al cumplimiento de las metas de desempeño y a una eficiente ejecución del presupuesto asignado.
4. Asegurar las condiciones para que los sistemas de información y participación ciudadana tengan un acceso y funcionamiento óptimo, eficiente y oportuno.
5. Potenciar redes de colaboración y coordinación con instituciones públicas o privadas, fomentando acuerdos o convenios relacionadas con la ejecución de las políticas, planes y programas de prevención del consumo de alcohol y otras drogas, así como el tratamiento, recuperación e integración social de las personas afectadas por el consumo problemático de alcohol y otras drogas.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	21
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	41
Presupuesto que administra	\$7.812.500.000

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-11-2022
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Víctor Maldonado.

*** Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.**

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Diseñar la estrategia de implementación de la aplicabilidad de las políticas públicas a nivel local para resguardar la coherencia y pertinencia de la ejecución de programas y proyectos implementados en el territorio.	1.1 Liderar el proceso de fortalecimiento de la intervención comunal y/o regional SENDA para dar respuesta a las demandas locales.
2. Fortalecer las redes institucionales para una adecuada implementación de la oferta programática de SENDA.	2.1 Generar acciones de difusión que propicien una comunicación fluida entre las Direcciones Regionales con el Nivel Central.
3. Diseñar plan de mejora continua para el fortalecimiento de la División.	3.1 Diseñar e implementar un programa de fortalecimiento relativo a los procesos de la División. 3.2 Apoyar la implementación de un programa de capacitación a los equipos de las áreas de Contacto Ciudadano, Gestión y Desarrollo Territorial.
4. Promover la participación ciudadana a nivel local y liderar la implementación de la Norma de Participación Ciudadana de la Institución.	4.1 Diseñar instrumentos para garantizar la participación ciudadana con enfoque de género. 4.2 Supervisar el cumplimiento de la Norma de Participación ciudadana de la Institución.
5. Generar convenios de colaboración con otras entidades para la ejecución de las políticas, planes y programas del Servicio.	5.1 Impulsar las coordinaciones necesarias y pertinentes con instituciones estratégicas. 5.2 Realizar seguimiento a la implementación de los convenios.
6. Impulsar y desarrollar medidas para propiciar la transversalización del enfoque de género en políticas, programas y proyectos implementados en el territorio.	6.1 Fortalecer las capacidades territoriales en sus distintas escalas como complemento al esfuerzo institucional en materia de género.

1.4 RENTA DEL CARGO

El cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá

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 **50%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.889.000.-** 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)

efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

\$4.133.000.-

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.401.000.-

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 validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional mínima de cinco años en el sector público o privado. Los años de experiencia profesional requeridos serán tres de poseer un grado académico de Magíster y de dos en el caso de poseer el de Doctor.*

Fuente legal: DFL Núm. 2 – 20.502., de 2011. Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Subsecretaría del Interior.

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 ejecución y evaluación de programas de interés público que se implementen a nivel nacional, regional y/o local, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en materias ligadas a la prevención, tratamiento y/o rehabilitación e inclusión social de personas con consumo de drogas y alcohol.

Se valorará contar con experiencia de al menos 2 años en cargos de jefatura o coordinación de equipos en el sector público o privado, en las materias del perfil.

*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
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal con la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos institucionales; facilitando, además, el acceso a la información pública.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de las personas y por generar valor público.</p> <p>Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.</p>

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
<p>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.</p>
<p>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.</p>
<p>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.</p>
<p>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas.</p>

Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

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

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	334
Presupuesto Anual	\$76.238.284.000

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

Misión Institucional

Contribuir a la disminución del consumo de alcohol y otras drogas y sus consecuencias sociales y sanitarias en niños, niñas, adolescentes y adultos, a través del diseño, implementación, articulación y coordinación de acciones efectivas, pertinentes, integrales y de calidad, que respondan a las necesidades de las personas y comunidades, considerando las particularidades del territorio, para mejorar el bienestar y la calidad de vida de la población.

Objetivos Estratégicos

1. Desarrollar, impulsar y ejecutar un modelo integral de prevención e intervención basado en evidencia (Sistema SENDA) el que consta de cuatro pilares; el primero orientado a la detección temprana y focalización de posibles beneficiarios de la acción del Servicio (SENDA INICIA); el segundo compuesto por programas de la oferta preventiva (PLAN NACIONAL ELIGE VIVIR SIN DROGAS); el tercero promover un sistema integral de acceso a tratamiento rehabilitación e integración social con pertinencia territorial y cultural, entregando los apoyos necesarios en las diferentes etapas del proceso (SENDA TRATAMIENTO); y el cuarto (SENDA OPORTUNIDADES), proceso con el cual el modelo de intervención de la institución busca asegurar la sostenibilidad en el largo plazo de los resultados positivos que se logran con la intervención programática, por medio de la articulación de los apoyos intersectoriales requeridos (educación, empleo, seguridad, cultura, deporte, entre otros).
2. Diseño, Desarrollo y Ejecución de programas e iniciativas de prevención del consumo de alcohol y otras drogas en toda la población y con pertinencia territorial, con la finalidad de fortalecer factores protectores, disminuir factores de riesgo, reducir consecuencias sociosanitarias, incidir en la representación social de consumo, así como promover acciones que contribuyan a regular el acceso al alcohol, disminuir el consumo y modificar los patrones tanto en población general como en grupos de riesgo.
3. Avanzar en la consolidación de un sistema integral de información, abierto y de fácil acceso para las personas y las comunidades, que genere y difunda información y conocimientos en relación al fenómeno de alcohol y otras drogas, a la comprensión de éste y a la evidencia empírica derivada de la implementación de acciones programáticas, a través de plataformas digitales,

documentales y de atención de usuarios.

4. Generación e implementación de procesos de sensibilización, capacitación y formación para el desarrollo de competencias que permitan abordar el fenómeno del consumo de alcohol y otras drogas, mediante la realización de cursos, jornadas, seminarios y otras acciones de capacitación, dirigidas a la comunidad, instituciones del intersector, y diseñadores y ejecutores de las distintas intervenciones que articula la institución.

Cobertura Territorial

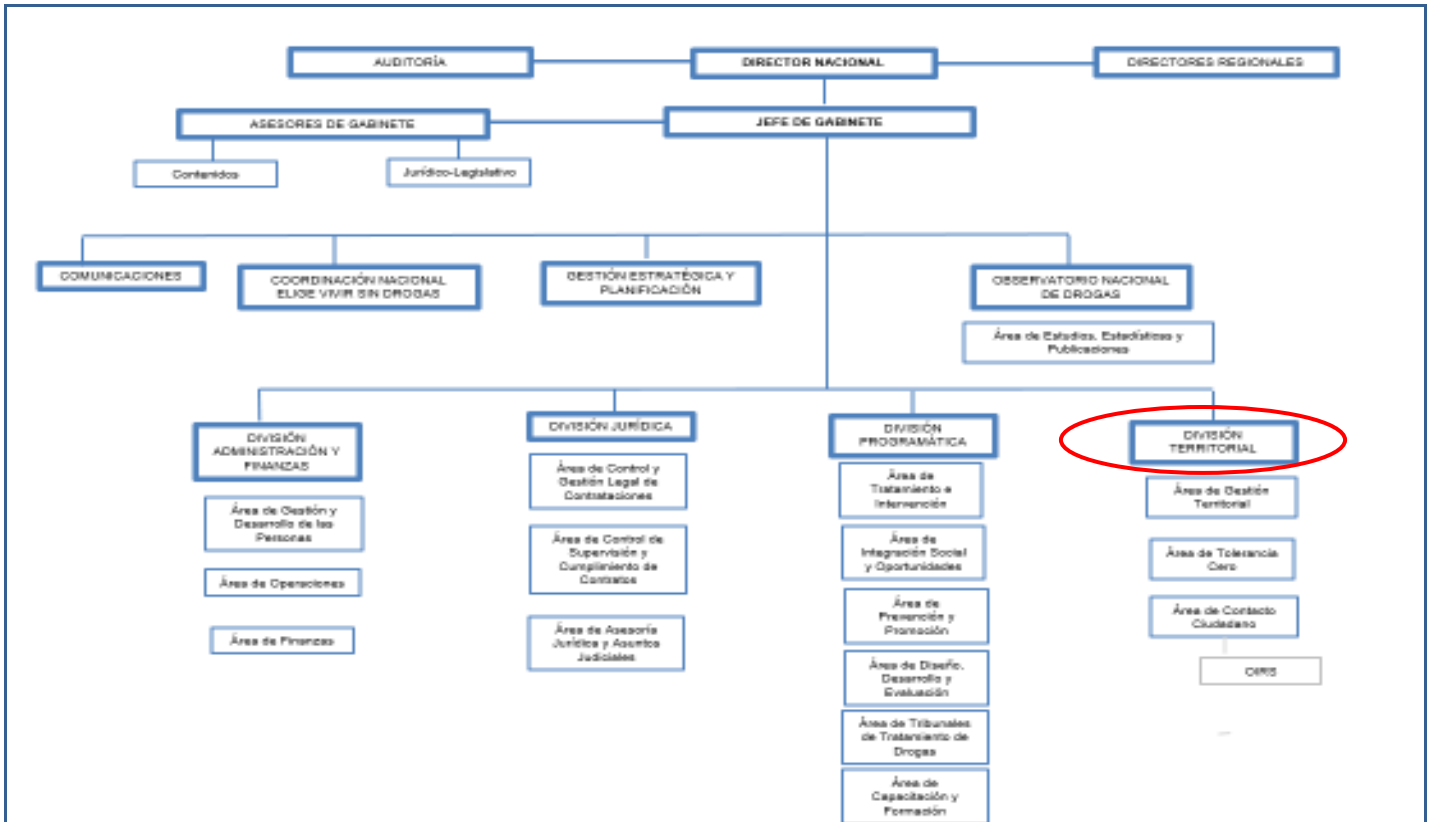
El Servicio cuenta con una Dirección Nacional, 16 Direcciones Regionales y con presencia permanente en 231 comunas del país con equipos municipales SENDA Previene en la Comunidad.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Jefe/a de la División Territorial, se relaciona principalmente con:

- La Dirección Nacional con la cual existe dependencia de gestión, administrativa y funcional.
- División Programática en lo relacionado con el apoyo para diseño de la implementación, y eventualmente de la evaluación de los distintos programas e instrumentos del Servicio en materias de su ámbito en el plano local y comunitario.
- Las 16 Direcciones Regionales en la asistencia técnica a los diferentes programas y/o proyectos.
- Auditoría interna, entregando información y facilitando las acciones de control interno.
- La División de Administración y Finanzas, entregando información y facilitando las acciones que realizan las áreas de Finanzas, Gestión y Desarrollo de las Personas y Gestión Interna.
- La División Jurídica: solicitando actos jurídicos y entregando información. Los principales clientes externos son:
 - Usuarios/as de los Sistemas de Información Ciudadana del Servicio.
 - Intendencias.
 - Gobiernos Regionales.
 - Gobernaciones.
 - Municipios.
 - Diputados y Senadores de la República.
 - Otras instituciones Públicas.

3.4 ORGANIGRAMA



Cargos del servicio adscritos al sistema de ADP

Cargo Nivel I:

Director/a Nacional

Cargos Nivel II:

Jefe/a División de Administración y Finanzas

Jefe/a División Jurídica

Jefe/a División Programática

Jefe/a División Territorial

Director/a Regional Arica y Parinacota

Director/a Regional de Tarapacá

Director/a Regional de Antofagasta

Director/a Regional de Atacama

Director/a Regional de Coquimbo

Director/a Regional de Valparaíso

Director/a Regional Metropolitana

Director/a Regional de O'Higgins

Director/a Regional de Maule

Director/a Regional de Ñuble

Director/a Regional de Biobío

Director/a Regional de Araucanía

Director/a Regional de Los Ríos

Director/a Regional de Los Lagos

Director/a Regional de Aysén

Director/a Regional de Magallanes

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° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, 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 2023, 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 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.