

DIRECTOR/A NACIONAL¹
SERVICIO MÉDICO LEGAL
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al/A la Director/a Nacional le compete dirigir, organizar y administrar el Servicio Médico Legal y velar por el cumplimiento de su misión otorgando un servicio altamente calificado en materias Médico Legales y Forenses a los órganos de la administración de justicia y la ciudadanía, a través de la realización de peritajes médico-legales, garantizando calidad, confiabilidad, oportunidad, imparcialidad y trato digno a las personas. Desarrollando, asimismo, la investigación científica, docencia y extensión en materias propias de su competencia.

Al asumir el cargo de Director/a Nacional, le corresponderá liderar el Servicio Médico Legal orientando la gestión institucional hacia una administración eficiente y eficaz, para lo cual debe desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir, organizar, coordinar y administrar el Servicio, tomando las decisiones que estime necesarias para la buena marcha del mismo;
2. Responder eficaz y eficientemente a los requerimientos de los órganos de la administración de justicia y de las personas, poniendo énfasis, en la modernización de la gestión institucional a nivel nacional, la disminución de los tiempos de respuesta, la calidad de los informes periciales, en el acceso equitativo y no discriminatorio de las personas.
3. Velar que los procedimientos periciales que se practiquen en el Servicio Médico Legal se ejecuten de acuerdo con las normas establecidas en los protocolos normalizados de trabajo aprobados al interior del servicio. Estos protocolos normalizados de trabajo deberán guardar correspondencia con las normas de calidad, que regulan la materia, internacionalmente aceptadas.
4. Implementar en ámbito de competencia institucional las políticas nacionales y sectoriales de derechos humanos, destinadas a contribuir a la búsqueda de verdad, justicia, reparación y garantías de no repetición; además de fortalecer su quehacer implementando acciones vinculadas al resguardo, acceso, protección y promoción de estos.
5. Colaborar al desarrollo estratégico de la medicina legal y ciencias forenses a través del Instituto Carlos Ybar, ampliando el trabajo en conjunto con organismos nacionales e internacionales en los ámbitos de la investigación, docencia y extensión.
6. Promover y autorizar el intercambio de información técnica con otros organismos nacionales o internacionales que desarrollen actividades

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 01-12-2022

<p>relacionadas con las funciones del Servicio Médico Legal, manteniendo la confidencialidad de los asuntos médico-legales.</p> <p>7. Proponer al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos planes, programas y proyectos destinados a mejorar la gestión del servicio, estableciendo las prioridades de acuerdo con las necesidades nacionales y regionales.</p> <p>8. Liderar, definir y mantener el sistema de gestión y de aseguramiento de la calidad de la institución.</p> <p>9. Administrar eficientemente los bienes y recursos que sean asignados al servicio velando por su buen uso y conservación, sometiéndose a las obligaciones que le impongan las leyes y reglamentos respectivos.</p>
--

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	25
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	946 (824 dotación efectiva; 90 personas en turnos y 32 honorarios)
Presupuesto que administra	\$56.040.168.000.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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
<p>1. Fortalecer la línea de trabajo asociada a Derechos Humanos en el marco de su competencia asumiendo un liderazgo de acciones en promoción de DDHH y con actores relacionados, propendiendo a un trabajo intersectorial exitoso.</p>	<p>1.1 Diseñar e implementar un plan de trabajo que conduzca a gestionar acciones vinculantes con organismos públicos y/o privados nacionales y/o Internacionales en materias de Derechos Humanos, vinculadas al cumplimiento de Pericias (clínicas y de laboratorio) de personas vivas como fallecidas, en atención a acuerdos internacionales asumidos por Chile y a las políticas públicas nacionales sobre la materia.</p> <p>1.2 Cumplir con las acciones que en el contexto del diseño y ejecución del Plan Nacional de Búsqueda para víctimas de desaparición forzada en dictadura. Liderado por la Subsecretaría de Derechos Humanos, se convoque al Servicio Médico Legal atendiendo a su competencia.</p>

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

<p>2. Perfeccionar la gestión al interior del servicio, para responder de manera eficiente a los requerimientos de sus personas usuarios tanto internas como externas.</p>	<p>2.1 Implementar y/o actualizar, cuando corresponda, herramientas de tecnologías de la información y comunicación, en los procesos internos del servicio.</p> <p>2.2 Potenciar los sistemas vinculados con la Gestión de calidad e innovación en el Servicio a través de la Certificación y/o acreditación de los procesos clínicos y de laboratorio, bajo las normas ISO u otras disponibles.</p>
<p>3. Fortalecer la Investigación, Docencia y Extensión, en materias de medicina Legal, para ampliar el trabajo en conjunto con organismos nacionales e internacionales que permitan a la Institución un posicionamiento efectivo a través de la modernización, la mejora y la actualización de la medicina forense.</p>	<p>3.1 Definir e impulsar la gestión de redes nacionales e internacionales, identificando líneas de acción que conlleven al fomento y a la formalización de relaciones interinstitucionales que promuevan a la actualización de la medicina forense aplicada por la Institución, mediante el diseño e implementación de agendas definidas para los ámbitos nacional e internacional.</p>
<p>4. Fortalecer la Gestión Pericial para enfrentar los nuevos desafíos de la medicina forense y el sistema de justicia.</p>	<p>4.1 Disminuir los tiempos de respuesta del servicio, frente a requerimientos periciales, para responder eficazmente a los requerimientos de los órganos de la administración de justicia y de la ciudadanía.</p> <p>4.2 Definir estándares uniformes a nivel nacional y normalizar los procesos periciales en atención a los estándares definidos, incorporando el enfoque de género.</p> <p>4.3 Implementar los compromisos que se encuentran establecidos en el Plan Nacional para la Reducción de Riesgo de Desastres de responsabilidad del Servicio Médico Legal.</p>
<p>5. Fortalecer la transversalización de la perspectiva de género al interior del Servicio así como en la relación con la ciudadanía y la articulación de redes que posee el Servicio para cumplir con sus funciones y objetivos.</p>	<p>5.1 Generar un plan de acción, que permita garantizar los derechos de todas y todos tanto al interior del servicio como en la relación con la ciudadanía.</p>

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 2° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **95%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.700.000.-** 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) **\$5.791.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$8.516.000.-

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.

Para desempeñar el cargo de Director/a Nacional, se deberá contar con el título profesional de médico cirujano otorgado por una universidad del Estado o reconocida por éste, con experiencia profesional de diez años a lo menos.

Fuente Legal: Artículo 2°, Número 1, del D.F.L. N°1, 18 de abril de 2006, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

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 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura, en materias relacionadas a gestión en salud, en instituciones públicas, privadas, académicas y/o de sociedad civil, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en planificación estratégica, gerencia pública o privada**.

***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
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>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.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>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.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>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.</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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.</p>
<p>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</p> <p>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.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	824 ³
Presupuesto Anual	\$56.040.168.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Servicio Médico Legal

Otorgar un servicio altamente calificado en materias Médico Legales y Forenses a los órganos de la administración de justicia y la ciudadanía, a través de la realización de peritajes médico-legales, garantizando calidad, confiabilidad, oportunidad, imparcialidad y trato digno a las personas. Desarrollando, asimismo, la investigación científica, docencia y extensión en materias propias de su competencia.

Objetivos del Servicio Médico Legal

1. Responder eficaz y eficientemente a los requerimientos de los órganos de la administración de justicia y de las personas, poniendo énfasis, en la modernización de la gestión institucional a nivel nacional, la disminución de los tiempos de respuesta, la calidad de los informes periciales, en el acceso equitativo y no discriminatorio de las personas.
2. Implementar en ámbito de competencia institucional las políticas nacionales y sectoriales de derechos humanos, destinadas a contribuir a la búsqueda de verdad, justicia, reparación y garantías de no repetición; además de fortalecer su quehacer implementando acciones vinculadas al resguardo, acceso, protección y promoción de estos.
3. Colaborar al desarrollo estratégico de la medicina legal y ciencias forenses a través del Instituto Carlos Ybar, ampliando el trabajo en conjunto con organismos nacionales e internacionales en los ámbitos de la investigación, docencia y extensión.

Respecto a la cobertura territorial, el Servicio Médico Legal cuenta con 16 Direcciones Regionales a lo largo del país y 24 sedes provinciales, distribuidas del siguiente modo:

- **Dirección Regional Arica y Parinacota.**
- **Dirección Regional Tarapacá.**
- **Dirección Regional Antofagasta**, Sede Provincial: Calama.
- **Dirección Regional Atacama**, Sede Provincial: Vallenar.
- **Dirección Regional Coquimbo**, Sedes Provinciales: Illapel y Ovalle.
- **Dirección Regional Valparaíso**, Sedes Provinciales: San Felipe, San Antonio y Quillota.

³ El servicio cuenta con horas médicas autorizadas por ley de presupuesto, esto quiere decir, que existe personal contratado que no corresponde a planta o contrata, sino a un contrato distinto asociado a la realización de horas de trabajo. Las horas médicas autorizadas por ley de presupuesto 2022 asciende a 10.725.

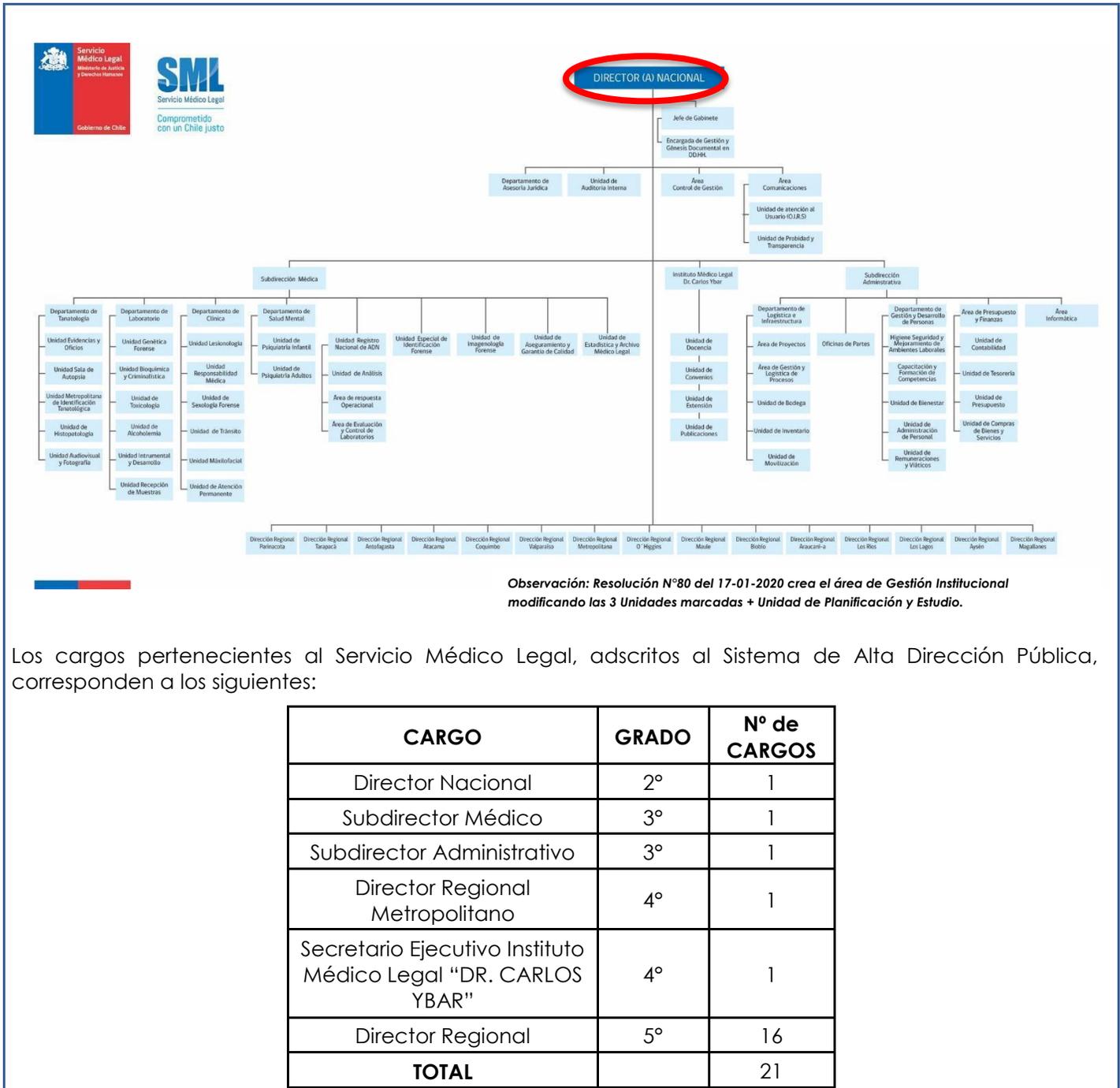
- **Dirección Regional Metropolitana**, Sede Provincial: Melipilla.
- **Dirección Regional O'Higgins**, Sedes Provinciales: Santa Cruz y San Fernando.
- **Dirección Regional Maule**, Sedes Provinciales: Constitución, Linares, Cauquenes, Curicó y Parral.
- **Dirección Regional Ñuble**.
- **Dirección Regional BíoBío**, Sedes Provinciales: Cañete y Los Ángeles.
- **Dirección Regional Araucanía**, Sedes Provinciales: Angol y Nueva Imperial.
- **Dirección Regional Los Ríos**.
- **Dirección Regional Los Lagos**, Sedes Provinciales: Castro, Ancud y Osorno.
- **Dirección Regional Aysén**, Sede Provincial: Puerto Aysén.
- **Dirección Regional Magallanes**, Sede Provincial: Puerto Natales.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Los principales clientes internos corresponden al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Subsecretaría de Justicia, funcionarios, funcionarias y sus asociaciones todas con desempeño en el Servicio Médico Legal.

En tanto, los clientes externos corresponden al Ministerio Público (fiscalías regionales y Locales), Tribunales de Justicia (Civil, Crimen, Familia, Letras, Menores), Universidades, Defensoría Penal Pública (regionales y Locales), Policías de Investigaciones y Carabineros de Chile, Familiares y Víctimas de Violación de Derechos Humanos y Violencia Política (Informe Rettig e Informe Valech), ciudadanía en general.

3.4 ORGANIGRAMA



Observación: Resolución N°80 del 17-01-2020 crea el área de Gestión Institucional modificando las 3 Unidades marcadas + Unidad de Planificación y Estudio.

Los cargos pertenecientes al Servicio Médico Legal, adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, corresponden a los siguientes:

CARGO	GRADO	Nº de CARGOS
Director Nacional	2º	1
Subdirector Médico	3º	1
Subdirector Administrativo	3º	1
Director Regional Metropolitano	4º	1
Secretario Ejecutivo Instituto Médico Legal "DR. CARLOS YBAR"	4º	1
Director Regional	5º	16
TOTAL		21

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguna de las personas postulantes propuestas 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 a la persona 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 de la persona directiva en fecha reciente.

Si la persona directiva designada 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, las personas funcionarias conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombradas 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.

Las personas que ocupen cargos de alta dirección pública 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 alta dirección pública 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, la persona directora o consejera no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, las personas en puestos de alta dirección pública 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.

Las personas en puesto de alta dirección pública tendrán 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.

Las Jefaturas 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 y directivas, 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, la jefatura 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, dichas personas directivas 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, quienes ocupen puestos de alta dirección pública 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.