

JEFE O JEFA DE DIVISIÓN DE INFRAESTRUCTURA AEROPORTUARIA¹
DIRECCIÓN DE AEROPUERTOS
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**

Misión del cargo

Al Jefe o Jefa de División de Infraestructura Aeroportuaria, le corresponde liderar los procesos de planificación, diseño, ejecución y conservación de la infraestructura aeroportuaria, para mantener la operatividad y mejorar los servicios de la Red Aeroportuaria Nacional y su red de emergencia.

Funciones del Cargo

Al asumir el cargo de Jefe o Jefa de División de Infraestructura Aeroportuaria, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el avance de los proyectos de inversión en infraestructura aeroportuaria en sus diferentes etapas, incluyendo las necesidades territoriales y los criterios de sustentabilidad ambiental.
2. Asegurar la ejecución de la cartera de proyectos, en conformidad con la Política Nacional de Infraestructura Aeroportuaria y los planes vigentes.
3. Asegurar la correcta gestión de los contratos de obras y consultorías, y del cumplimiento de la normativa asociada.
4. Optimizar la gestión de los proyectos e implementar los procesos, herramientas y sistemas que permitan la oportuna toma de decisiones.
5. Promover la innovación tecnológica y la optimización de los procesos constructivos.
6. Optimizar la participación ciudadana en los proyectos de infraestructura pública de acuerdo a la normativa vigente.
7. Garantizar el desarrollo de sistemas de información georreferencial que permitan reportar correcta y oportunamente el estado de la red aeroportuaria nacional.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	7
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	29
Presupuesto que administra	M\$135.318.267

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Optimizar la gestión territorial y medioambiental del Servicio.	<p>1.1 Definir lineamientos y requerimientos mínimos de gestión regional y local a ser implementados por las direcciones regionales.</p> <p>1.2 Diseñar e implementar estándares de gestión medioambiental de los proyectos y su respectivo seguimiento.</p> <p>1.3 Optimizar los procesos de participación ciudadana.</p> <p>1.4 Incluir criterios de sostenibilidad, cambio climático y energías renovables no convencionales</p>
2. Administrar el presupuesto de inversión asignado para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y las metas de inversión del Servicio.	<p>2.1 Asegurar el cumplimiento de la programación del plan anual de inversiones.</p> <p>2.2 Generar estrategias de mejoramiento en la programación de los proyectos de inversión.</p> <p>2.3 Cumplir las metas de inversión en los plazos estipulados.</p> <p>2.4 Liderar la definición del plan de inversión quinquenal.</p> <p>2.5 Proponer una cartera alternativa de proyectos con criterios territoriales.</p>
3. Optimizar los procesos de la Dirección y sus indicadores de gestión.	<p>3.1 Realizar un levantamiento de los procesos de la Dirección e implementar su optimización.</p> <p>3.2 Mejorar el sistema de indicadores del Servicio.</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>4. Liderar los equipos de trabajo con un estilo participativo y motivador, que promueva las buenas prácticas laborales, el desarrollo de los funcionarios/as y la incorporación de la gestión con perspectiva de género³</p>	<p>4.1 Fomentar el buen clima laboral, el compañerismo y el compromiso organizacional.</p> <p>4.2 Generar instancias de participación y comunicación entre los equipos.</p> <p>4.3 Favorecer el desarrollo de las personas de su dependencia, promoviendo su crecimiento profesional y laboral.</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 **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 **\$5.358.000.-** para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.550.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.976.000.-

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.

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 mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

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.

a) Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 5 años; o

b) Título profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 7 años.*

Fuente legal: Inciso final del art. 40° de la Ley 19.882 / Art. 1 del DFL N° 278 del 2009, del Ministerio de Obras Públicas.

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 5 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias de diseño, construcción y conservación de infraestructura pública, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:**

- Gestión de proyectos interdisciplinarios
- Ejecución presupuestaria
- Sistemas de concesiones aeroportuarias
- Sistemas de control de obras y consultorías en ingeniería y arquitectura

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 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

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.

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/la mismo/a candidato/a**. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

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.

**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 generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.

C3. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

C4. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	202
Presupuesto Anual	M\$135.318.267

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Contribuir a la conectividad y desarrollo económico y social del país, mediante la provisión de servicios de infraestructura aeroportuaria sostenible, oportuna, resiliente y de calidad, en conexión con las comunidades y el medio ambiente.

Objetivos Estratégicos Institucionales:

Mejorar la conectividad nacional e internacional, mediante la planificación, diseño y ejecución de proyectos de infraestructura aeroportuaria, con calidad y seguridad, facilitando la movilidad de las personas y de bienes, en armonía con el medio ambiente.

Mejorar los niveles de servicio y perfeccionar el sistema de gestión de mantenimiento, asegurando la funcionalidad de la red aeroportuaria del país.

Fortalecer en el quehacer institucional la eficiencia, participación ciudadana, la respuesta oportuna ante emergencias, la inclusión, perspectiva de género, y sostenibilidad, potenciando las competencias de las personas al interior del Servicio.

Ejes Estratégicos Institucionales:

Perspectiva (Eje Estratégico) Clientes:

Objetivo Clientes N°1: Impulsar el desarrollo económico del país con visión territorial integradora y de largo plazo.

Objetivo Clientes N°2: Lograr estándares de eficiencia en el uso de los recursos.

Objetivo Clientes N°3: Liderar la gestión de los proyectos de inversión a nivel nacional, que permitan la mantención operativa de la Red de Infraestructura Aeroportuaria.

Objetivo Clientes N°4: Contribuir a la protección del medioambiente en el desarrollo de infraestructura aeroportuaria.

Objetivo Clientes N°5: Potenciar redes de coordinación con nuestros clientes, para lograr satisfacer sus necesidades.

Perspectiva (Eje Estratégico) Procesos:

Objetivo Procesos N°1: Definir los requerimientos presupuestarios, gestionar su asignación y proponer su distribución, para asegurar la correcta y oportuna ejecución de los planes y programas de inversión.

Objetivo Procesos N°2: Controlar el cumplimiento de los diseños y ejecución de obras de infraestructura aeroportuaria, asegurando la eficacia y eficiencia en el gasto.

Objetivo Procesos N°3: Optimizar los procesos de Gestión de obras de la Dirección de Aeropuertos, mediante el mejoramiento continuo y el uso eficiente de las TI.

Objetivo Procesos N°4: Promover la innovación en la gestión y ejecución de las obras.

Perspectiva (Eje Estratégico) Personas:

Objetivo Personas N°1: Propiciar el fortalecimiento del desempeño de los equipos, reduciendo brechas de competencia.

Objetivo Personas N°2: Mantener y potenciar los valores de transparencia, probidad y compromiso.

Objetivo Personas N°3: Desarrollar una cultura organizacional con alto nivel de compromiso, sentido de trabajo colaborativo y buen clima laboral.

Perspectiva (Eje Estratégico) Tecnología y Sistemas de Información:

Objetivo Tecnología y Sistemas de Información N°1: Promover la incorporación de sistemas y hardware que permita un adecuado funcionamiento operacional.

Objetivo Tecnología y Sistemas de Información N°2: Impulsar una estrategia de innovación tecnológica, que permita un mejoramiento continuo de la calidad de los proyectos de inversión, a través de la aplicación de nuevas tecnologías del rubro.

Propiciar la definición y aplicación de políticas de continuidad, respaldos, soporte, seguridad e interacción de sistemas.

Perspectiva (Eje Estratégico) Control de Gestión:

Objetivo Control de Gestión N°1: Contribuir a la optimización de procesos DAP, a través de la medición de indicadores operativos relevantes.

Objetivo Control de Gestión N°2: Gestionar y entregar información de desempeño en forma precisa, confiable y oportuna cobertura territorial.

La Dirección cuenta con representación en cada una de las regiones del país, a través de 13 Direcciones Regionales de Aeropuertos y un Nivel Central con sede en la ciudad de Santiago.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Dado el carácter transversal del Servicio, el Jefe o Jefa de División debe relacionarse con:

Usuarios internos:

Autoridades Ministeriales: Ministro y Subsecretario

Jefes/as de Servicios MOP

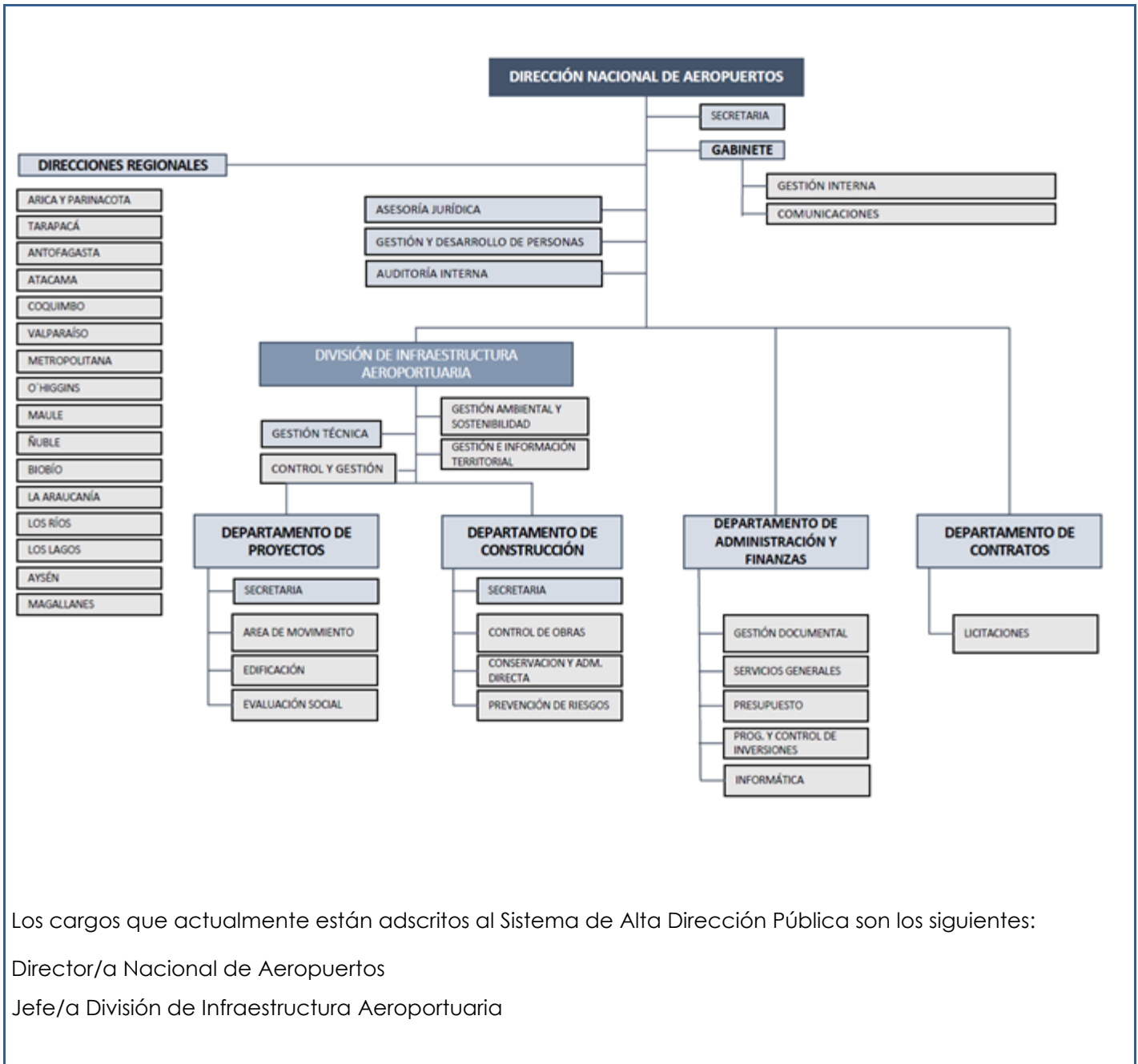
Directores Regionales de Servicios MOP

Asociaciones de Funcionarios de la Dirección (ANFUDAP-ANPRODAP)

Usuarios externos:

Organismos del Estado: Contraloría General de la República, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Desarrollo Social, Dirección General de Aeronáutica Civil, Junta Aeronáutica Civil (JAC), Fuerza Aérea de Chile, Gobiernos Regionales, Clubes Aéreos, Subsecretaría de Turismo, Subsecretaría del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, CONAF, ONEMI

3.4 ORGANIGRAMA



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

Director/a Nacional de Aeropuertos

Jefe/a División de Infraestructura Aeroportuaria

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 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° 21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2024, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones.

En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.