

**DIRECTOR O DIRECTORA NACIONAL<sup>1</sup>  
INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD  
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA  
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 Director o Directora Nacional del Instituto Nacional de la Juventud le corresponderá la conducción integral de la institución, con el propósito de llevar a cabo la coordinación e implementación de políticas públicas que promuevan el desarrollo integral de las juventudes del país, fomentando la inclusión social, desde una perspectiva de derechos y equidad de género. Asimismo, deberá procurar a través de sus ámbitos de acción la promoción de iniciativas que potencien el desarrollo de temáticas de interés del ámbito de la juventud.

Al Director o Directora Nacional del Instituto Nacional de la Juventud, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Promover, implementar y coordinar de manera efectiva los planes y programas en materias de juventudes, en conformidad con las políticas y planes definidos por la autoridad del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.
2. Generar estudios y/o análisis que permitan un adecuado diagnóstico de la situación de los y las jóvenes en nuestro país, que faciliten la toma de decisiones y la aplicación de políticas públicas.
3. Mejorar de manera continua la oferta programática asociada al fortalecimiento de conductas de autocuidado y el bienestar físico, mental y social de las juventudes, considerando el enfoque de género en el diseño y ejecución de dicha oferta.
4. Promover y potenciar la participación e inclusión juvenil con la realidad social de nuestro país. Reconociendo la diversidad, aporte y capacidad de protagonismo de los jóvenes.
5. Identificar y promover las demandas de las juventudes, respecto a la participación social, voluntariado, cultura, trabajo juvenil entre otros.
6. Promover el intercambio de información técnica con otros organismos nacionales o internacionales, que desarrollen actividades relacionadas con las funciones del Instituto Nacional de la Juventud.
7. Gestionar eficientemente los recursos financieros, materiales y humanos asignados, liderando a las personas bajo su dependencia, orientando y alineando las acciones para la consecución de las metas de la Dirección Nacional.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-09-2023

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	21
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	205
<b>Presupuesto que administra</b>	\$8.125.354.000

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>**

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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Fomentar la participación juvenil y la integración social de las juventudes, a través de los planes y programas ejecutados y coordinados por INJUV.	<p>1.1. Complementar y promover la oferta programática del INJUV, fomentando la participación social de la juventud, tal como el voluntariado.</p> <p>1.2. Fomentar la representatividad juvenil en los Consejos Consultivos de la Sociedad Civil.</p>
2. Mejorar de manera continua la oferta programática, para que fortalezca las conductas de autocuidado y bienestar físico, mental y social de las juventudes.	<p>2.1 Fortalecer los componentes de los programas asociados a las conductas de autocuidado y bienestar físico, mental y social de las juventudes.</p> <p>2.2 Definir una política de financiamiento regional, para aumentar la cobertura de esta oferta programática.</p>
3. Promover el intercambio de información técnica, con otros organismos nacionales o internacionales que desarrollen actividades relacionadas con las funciones del Instituto Nacional de la Juventud.	<p>3.1 Fomentar la participación del Instituto Nacional de la Juventud, en la definición de políticas sub nacionales (regionales y/o comunales) de juventudes.</p>

<sup>2</sup> 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. Fomentar y promover buenas prácticas que fortalezcan la gestión de personas, con énfasis en un buen clima organizacional y con perspectiva de género<sup>3</sup>.</p>	<p>4.1 Generar canales de participación de los funcionarios que permitan una adecuada retroalimentación en materias de orientaciones estratégicas y de clima organizacional.</p> <p>4.2 Realizar o actualizar un diagnóstico y evaluación de la situación actual en materia de gestión y desarrollo de personas con perspectiva de género.</p>
---	--

#### 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 **2º** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **40%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.528.000.-** 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) **\$4.732.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.120.000.-**

<sup>3</sup> **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

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 5 años\*.

Fuente Legal: Artículo N° 40, 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 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura o coordinación, en materias de gestión y/o implementación de políticas, programas y/o planes vinculados al ámbito del desarrollo social, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en temáticas de juventud, voluntariado o redes de sociedad civil\*\*.

\*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**

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 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.

#### C3. 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. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

#### 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

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	156 (planta y contrata) 70 (honorarios)
<b>Presupuesto Anual</b>	\$8.125.354.000

### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Instituto Nacional de la Juventud (INJUV), es un servicio público descentralizado, que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Es el organismo encargado de colaborar con el Poder Ejecutivo en el diseño, planificación y coordinación de las políticas relativas a los asuntos juveniles.

El INJUV orienta su trabajo a los y las jóvenes de entre 15 y 29 años, coordinando las políticas públicas de juventud que se originan en el Estado. Asimismo, genera programas que fomentan la inclusión y participación social, el respeto de sus derechos y su capacidad de propuesta, poder de decisión y responsabilidad.

#### **Misión Institucional:**

Promover el desarrollo integral de las juventudes del país, recogiendo desde el territorio y relevando desde la institucionalidad sus diversidades; fomentando la inclusión social, desde una perspectiva de derechos, con equidad de género, e integración en la oferta pública, a través de mecanismos descentralizados de participación y sostenida en el tiempo. Lo anterior, mediante el diseño e implementación de políticas, planes y programas acordes a dos ejes estratégicos de acción: a) Desarrollo físico - mental y b) Desarrollo cívico - social y; la realización de estudios e investigaciones de la realidad juvenil, promoviendo su adecuada difusión y; la coordinación intersectorial con agentes públicos y privados relacionados con dichas temáticas

#### **Objetivos Estratégicos Institucionales:**

Desarrollar estudios y generar información sistematizada y actualizada en materia de juventudes, dando cuenta de las necesidades y expectativas de las y los jóvenes del país, con el fin de contribuir a establecer un diagnóstico acabado y fidedigno de la realidad juvenil, mediante la elaboración de investigaciones cualitativas, cuantitativas, mixtas, evaluativas, con enfoque de género, y análisis de información secundaria relacionados con la población joven.

Mejorar de manera continua una oferta programática que contribuya al fortalecimiento de conductas de autocuidado y bienestar físico, mental y social de las juventudes, mediante el diseño, rediseño y fortalecimiento de componentes de programas e iniciativas sociales, en la que se incluya la perspectiva de género, con base en el seguimiento y evaluación de resultados y gestión de los mismos.

Mejorar de manera continua una oferta programática que contribuya al fortalecimiento de la acción social, la participación y el ejercicio de la ciudadanía por parte de las juventudes, para aumentar su representación en espacios colectivos, sociales y políticos, mediante el diseño, rediseño y fortalecimiento de componentes de programas e iniciativas sociales, en la que se incluya la perspectiva de género, con base en el seguimiento y evaluación de resultados y gestión de los mismos.

#### **Cobertura Territorial:**

El Instituto Nacional de la Juventud cuenta con la presencia a través de las Direcciones Regionales.

### 3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

#### **Clientes Internos:**

Los Departamentos o Áreas del Nivel Central, se relacionan en lo concerniente al reporte presupuestario, flujo de información relativa a actos administrativos de personal, flujo de información respecto a proyectos, planes y programas vigentes en concordancia con el Servicio.

#### **Clientes Externos:**

- Sedes regionales
- Gobiernos Regionales
- Delegaciones Presidenciales Regionales y Provinciales
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia
- Secretaría Regional Ministerial del Ministerio de Desarrollo Social
- Servicios Públicos Nacionales que sean pertinentes
- Municipalidades y Asociaciones de Municipalidades
- Organizaciones locales y de la sociedad civil, que tengan relación con la temática juvenil.
- Instituciones y Organismos Internacionales vinculados a materias juveniles

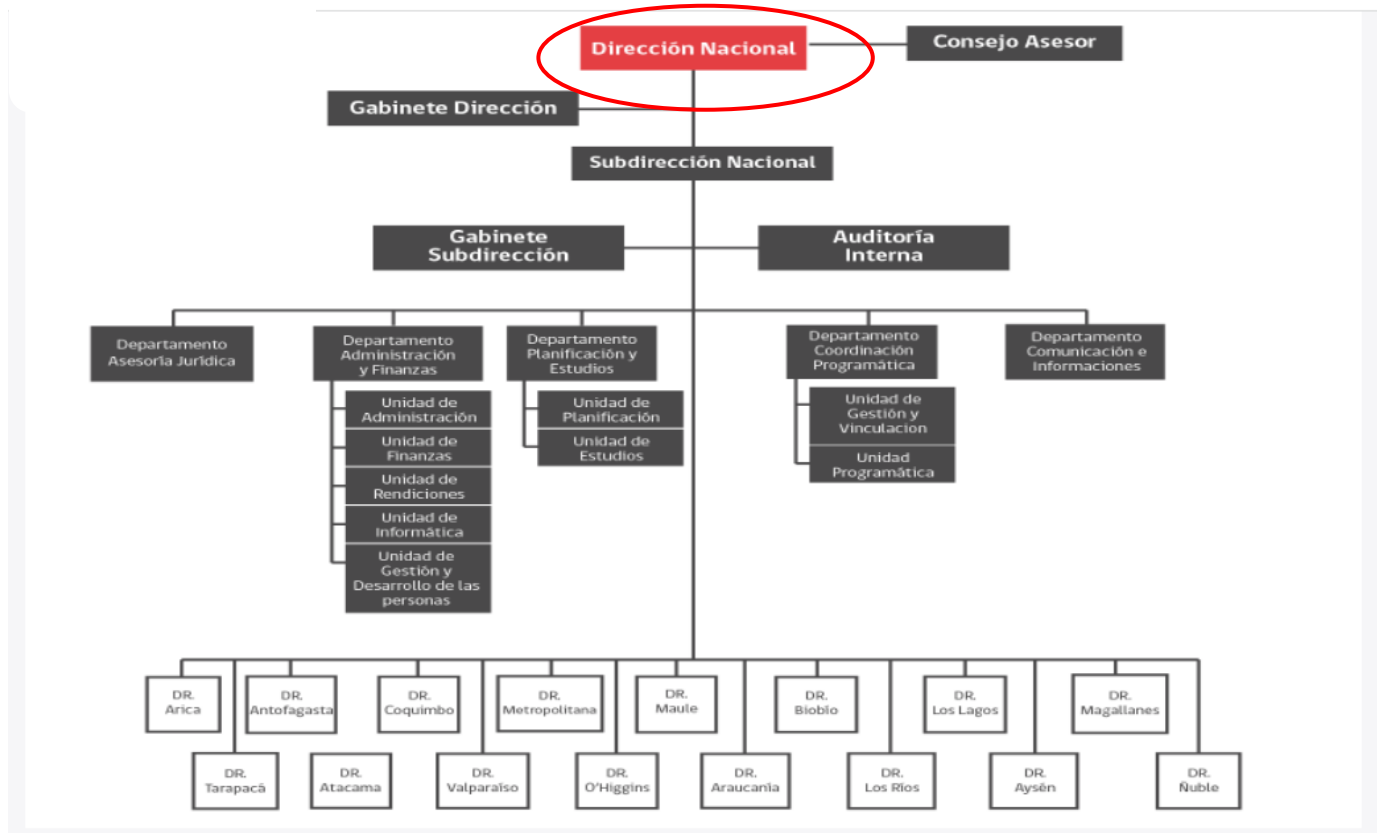
#### **Otros actores claves:**

- Medios de comunicación nacional y regional
- Asociación de funcionarios y funcionarias del Instituto Nacional de la Juventud



### 3.4 ORGANIGRAMA

#### Organigrama del Servicio.



#### Cargos adscritos al Sistema

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

##### I Nivel Jerárquico

- Director o Directora Nacional

##### II Nivel Jerárquico

- Subdirector o Subdirectora Nacional
- Directores o Directoras Regionales

## 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.