

**JEFE/A DIVISIÓN ESTRATEGIA Y GESTIÓN CORPORATIVA  
AGENCIA DE PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN EXTRANJERA  
MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

## **I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

### **1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO**

El/la Jefe/a de la División Estrategia y Gestión Corporativa será el/la responsable ante e/la directora/a de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera de levantar, monitorear y proponer mejoras a las condiciones generales para invertir en Chile y desarrollar y proponer nuevas estrategias de promoción de inversiones en línea con la estrategia de desarrollo productivo nacional y las mejores prácticas internacionales, con el objetivo de potenciar el impacto positivo de la inversión extranjera en la economía local. Además, debe coordinar el diagnóstico de las condiciones del clima de inversión en el país, propiciando la mejora de capacidades y condiciones habilitantes para la inversión y desarrollando soluciones y propuestas de mejora en estas materias, así como el diseño y, en algunos casos, la implementación de iniciativas de política pública. Asimismo, será responsable del diseño, medición e implementación de la estrategia institucional y de la gestión corporativa de los ámbitos transversales de acción que contribuyen al logro de la misión institucional.

Al asumir el cargo de Jefe/a de la División Estrategia y Gestión Corporativa le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Apoyar directamente a la dirección del servicio en el diseño e implementación del proyecto de ajuste institucional que permita alinear los recursos, acciones y resultados de la Agencia y a los lineamientos de política y a la Estrategia Nacional de Desarrollo y sus objetivos.
2. Planificar y supervisar el proceso de recopilación y registro de las estadísticas de Inversión extranjera directa (IED), así como de información relacionada a las condiciones de entorno a la IED y su impacto en la economía.
3. Planificar y supervisar la realización de estudios e investigaciones relativos a la inversión extranjera, y las condiciones y canales de transmisión existentes en los distintos sectores o territorios para invertir en Chile y su regulación, que permitan guiar las acciones y medidas de la Agencia e informar adecuadamente al Comité de Ministros y otros organismos del Estado con competencias en estas materias.
4. Identificar obstáculos y oportunidades de mejora en las condiciones de atractivo y capacidad de absorción local respecto de la inversión extranjera directa, así como proponer y en algunos casos, desarrollar e implementar medidas e iniciativas de políticas que contribuyan a subsanarlos.
5. Diseñar y ejecutar un paquete de medidas para facilitar y promover la inversión extranjera y su impacto, promoviendo los encadenamientos productivos entre empresas locales y empresas extranjeras, el desarrollo de instrumentos de fomento a la IED y a la formación de capital humano, en coordinación con otras instituciones públicas y/o privadas.
6. Coordinar el proceso de planificación estratégica institucional, coordinar proyectos de gestión corporativa transversales a la Agencia y realizar el control de gestión sobre

el cumplimiento de la estrategia institucional, velando por la coherencia y alineación respecto de la Estrategia Nacional de Desarrollo y sus objetivos.

7. Apoyar a la dirección del servicio en su función de Secretaría Ejecutiva del Comité de Ministros y del Consejo Asesor Público Privado.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	3 (unidades)
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	10
<b>Presupuesto que administra</b>	El cargo no administra presupuesto

**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
<p>1. Proponer a Dirección Nacional un plan de ajuste institucional de mediano plazo y una estrategia institucional, vinculada y alineada a lineamientos de políticas y a la Estrategia Nacional de Desarrollo y sus objetivos, potenciar la coordinación y cooperación con las organizaciones públicas y privadas vinculadas al fomento de la actividad productiva a nivel nacional y regional.</p>	<p>1.1 Diseñar e implementar una metodología de actualización periódica del plan estratégico. 1.2 Establecer un sistema de seguimiento y control del avance del plan estratégico.</p>
<p>2. Proponer a Dirección Nacional una estructura organizacional acorde con la misión institucional y los objetivos de desarrollo del país, con especial foco en el ámbito subnacional, asegurando la definición de funciones y que los funcionarios/as cumplan con el perfil adecuado para cada cargo.</p>	<p>2.1 Proponer a la Dirección Nacional la actualización o ajustes según se requiera, a la orgánica interna y los procesos involucrados en el quehacer de la Agencia. 2.2 Llevar a cabo evaluaciones periódicas de desempeño de las personas a su cargo, vinculándolas a la estrategia y en consonancia con las decisiones de Gestión de Personas que le competen. 2.3 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en el Servicio.</p>
<p>3. Diseñar un sistema de medición de resultados e impacto de la labor institucional, ajustado a los lineamientos de políticas y objetivos de la Estrategia Nacional de Desarrollo, cuyo alcance permita alinear la asignación de recursos con las acciones institucionales.</p>	<p>3.1 Diseñar e implementar una metodología de actualización periódica del sistema de medición de resultados e impacto. 3.2 Establecer un sistema de información y medición de resultados e impacto alineado a los lineamientos de políticas y objetivos de la Estrategia Nacional de Desarrollo.</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 al **grado II** Directivo de la Escala de Remuneraciones de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.462.000.-** 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) **\$5.428.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$8.528.000.-**

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 avanza a la siguiente etapa.

Título profesional de una carrera de, a lo menos 8 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 no inferior a seis años.

Fuente legal: Artículo N° 2, del DFL N°1 del 27 de noviembre de 2015 del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

### 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 avanza a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en el diseño e implementación de estrategias vinculadas al fomento y desarrollo productivo, política industrial y desarrollo económico, promoción y/o fomento de inversión extranjera directa, en un nivel requerido para este cargo.

Es deseable poseer manejo del idioma inglés en nivel intermedio.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura y/o coordinación de equipos de trabajo en instituciones públicas o privadas, 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

##### 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.

##### 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 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. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

##### C3. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizando 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.

##### C4. 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.

##### 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

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>55</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>\$4.386.910.000</b>

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### **Misión Institucional**

La Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera es un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio y que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

La misión de la Agencia es promover y atraer el ingreso de todo tipo de capitales e inversiones del exterior, sin importar su monto, conforme a las facultades y atribuciones señaladas en la ley 20.848 que la crea. La Agencia fue constituida como la continuadora y sucesora legal del Comité de Inversiones Extranjeras.

En consecuencia, la Agencia tiene una labor doble: i) continuar la administración de los contratos de inversión extranjera amparados en el DL 600 que se encuentran vigentes, así como firmar los contratos de invariabilidad tributaria establecidos en el artículo segundo transitorio de la ley 20.848, y, ii) promover la inversión extranjera hacia el país.

##### **Objetivos Estratégicos institucionales**

Los objetivos estratégicos de la institución son:

Promocionar y posicionar al país como un destino atractivo para el desarrollo de negocios en general, y de inversión en particular, alineados con las políticas de desarrollo del país y las directrices de marca país.

- i) Potenciar y facilitar la llegada de inversión extranjera directa y reinversión extranjera a nivel global y también en sectores y regiones específicas, con énfasis en sectores claves para los objetivos de desarrollo del país, regiones rezagadas, diversificación de destinos, desconcentración de mercados y dinamización de industrias.
- ii) Contribuir a la identificación y gestión de condiciones habilitantes y catalizadores de la inversión extranjera y su impacto en la economía local. Asimismo, identificar los requerimientos y propiciar las instancias de coordinación público-público y público-privada necesarios para incrementar el impacto positivo de la IED en los objetivos de la estrategia de desarrollo del país.
- iii) Promover canales de transmisión donde se propicie el impacto de la IED en el desarrollo productivo de Chile, promoviendo una atracción estratégica en el marco de las directrices de desarrollo definidas por las autoridades, en particular, haciendo énfasis en el impacto a nivel subnacional.
- iv) Administrar los contratos acogidos al DL 600 vigentes, nuevas operaciones jurídicas provenientes de la ley 20.848 y otras materias legales relacionadas.

### **Cobertura territorial**

La Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera se ubica en Santiago y tendrá representantes en el extranjero, cuya ubicación se determinará en concordancia con la Estrategia de Promoción y Fomento de Inversión Extranjera.

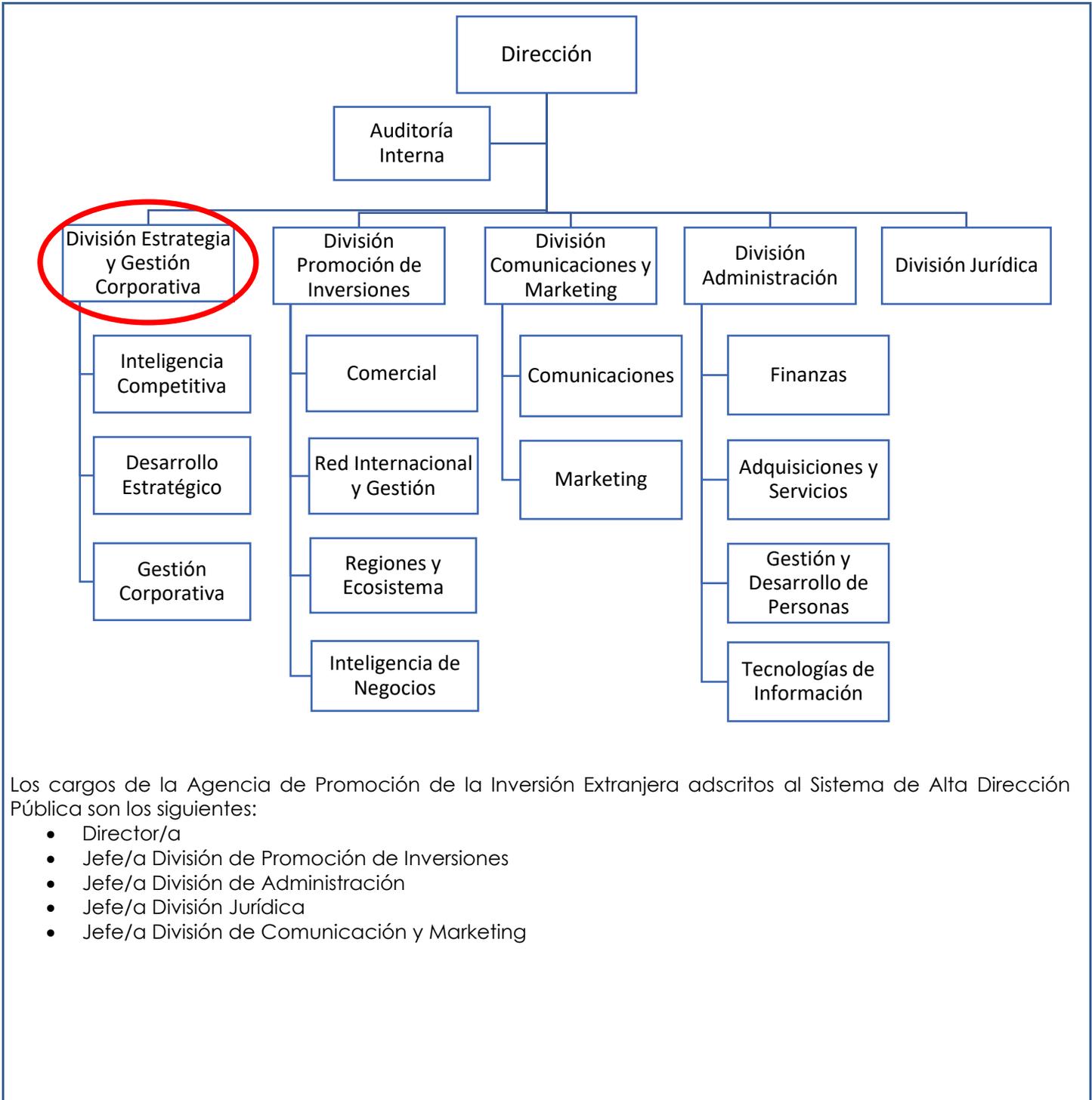
### **3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS**

Los principales clientes a nivel externo son:

- El Presidente de la República
- Inversionistas extranjeros ya instalados en Chile
- Potenciales inversionistas extranjeros
- Ministerios
- Gobiernos Regionales
- Comité de Ministros para el fomento y promoción de la inversión extranjera directa
- Consejo asesor Público Privado de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera
- Empresas chilenas receptoras de inversión extranjera
- Cámaras de Comercio binacionales
- Representación Diplomática extranjera en Chile
- Asociaciones gremiales y empresariales

Los clientes internos son las otras divisiones y unidades que requieren de información sobre los proyectos de inversión con potencial de materialización en Chile.

### 3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director/a
- Jefe/a División de Promoción de Inversiones
- Jefe/a División de Administración
- Jefe/a División Jurídica
- Jefe/a División de Comunicación y Marketing

## 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 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° 21.395, 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 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.