

DIRECTOR O DIRECTORA REGIONAL ARICA Y PARINACOTA¹
SERVICIO DE EVALUACIÓN AMBIENTAL
MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Arica y Parinacota, Arica

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

A la Directora o al Director Regional le corresponde contribuir al desarrollo sustentable, la preservación y conservación de los recursos naturales y la calidad de vida de los habitantes de la región, gestionando el adecuado funcionamiento del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental de acuerdo a las políticas y lineamientos estratégicos institucionales.

Al asumir el cargo de Director o Directora Regional, Región de Arica y Parinacota le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Garantizar los procesos de evaluación ambiental de la Dirección Regional, para cumplir con los requerimientos legales del mismo a través de la administración del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.
2. Implementar la estrategia de participación ciudadana en los procesos de evaluación ambiental de la región, a través de los instrumentos contemplados en la ley, con el fin de que la ciudadanía aporte información relevante en la evaluación ambiental.
3. Establecer permanente contacto y coordinación con los demás organismos públicos regionales que participan de los procesos de evaluación ambiental, requiriendo la información y los antecedentes necesarios que aseguren un óptimo proceso de evaluación.
4. Garantizar un adecuado proceso en la celebración de convenios y ejecución de las funciones de la Dirección Regional en virtud de la delegación de facultades entregadas por la Directora Ejecutiva.
5. Asegurar el normal y adecuado funcionamiento de la Dirección Regional para lograr el óptimo desarrollo de las actividades institucionales, administrando en forma eficiente y transparente el personal, y los recursos financieros y materiales.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	7
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	\$43.053.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer el rol de administrador del SEIA de acuerdo a los lineamientos definidos por la Dirección Ejecutiva, liderando el trabajo interministerial vinculante y una óptima coordinación con los actores involucrados.	1.1 Ejecutar las acciones que permitan una mejor coordinación con los actores vinculados a la calificación ambiental lo que se reflejará en la adecuación de tiempos del proceso de evaluación. 1.2 Desarrollar acciones que permitan mejorar los conocimientos técnicos y la calidad de los pronunciamientos y proyectos en los actores relevantes con competencia ambiental. 1.3 Implementar actividades que permitan mejorar la calidad de los pronunciamientos de los municipios.
2. Asegurar el cumplimiento de las metas establecidas por el/la Director/a Ejecutivo/a asociados a calificación ambiental de proyectos, a través de la mejora en la gestión del proceso de evaluación.	2.1 Implementar medidas para disminuir los plazos de respuesta en los Estudios de Impacto Ambiental (EIAs) y Declaración de Impacto Ambiental (DIAs), pertinencias, entre otros. 2.2 Implementar medidas orientadas a maximizar el uso de los sistemas electrónicos en la tramitación de procesos de evaluación ambiental, tanto por parte de los Organismos de la Administración del Estado con competencia ambiental (OAECA) como de titulares, consultores y ciudadanía en general. 2.3 Implementar medidas para mejorar los tiempos de respuesta en la resolución de materias administrativas relacionados con el proceso de evaluación de impacto ambiental y consultas de pertinencia de ingreso.
3. Asegurar la participación de la ciudadanía en el proceso de evaluación ambiental de los proyectos sometidos al SEIA.	3.1 Generar estrategias y metodologías efectivas de participación ciudadana en los proyectos sometidos al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental. 3.2 Mejorar los tiempos de respuesta a requerimientos de información pública con respecto a los procesos de calificación ambiental. 3.3 Facilitar el proceso de participación ciudadana poniendo a disposición la información técnica necesaria y suficiente de estudios y declaraciones de impacto ambiental.

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 y gestionar los equipos de trabajo, las estructuras administrativas y operacionales regionales y los recursos presupuestarios, integrando la perspectiva de género ³, y estableciendo una cultura de calidad y mejora continua de procesos que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales.</p>	<p>4.1 Gestionar el clima laboral a partir de la implementación de planes de acción de acuerdo a los lineamientos de la Dirección Ejecutiva, que fortalezca el trabajo en equipo en beneficio de los objetivos institucionales.</p> <p>4.2 Aplicar el modelo de gestión de desempeño evaluando competencias que incentiven el desarrollo de las personas de acuerdo a los objetivos del Servicio.</p> <p>4.3 Implementar y mantener actualizados los procedimientos internos detallados y escritos que indiquen la forma correcta de realizar cada actividad frecuente y relevante que se ejecuta en esa Dirección Regional, asignando roles, responsabilidades, plazos y formalidades atingentes, de acuerdo a las instrucciones y lineamientos de la Dirección Ejecutiva.</p> <p>4.4 Ejecutar recursos financieros en forma eficiente y eficaz.</p>
--	---

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto/a Directivo/a Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **6°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **28%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y Bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.468.000.-** 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) **\$3.721.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.963.000.-

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/as que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años en el sector público o privado.*

Fuente legal: Artículo 12 del DFL N° 4 de 13 de mayo de 2010 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

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/as 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 o coordinación de equipos en materias de evaluación de impacto ambiental, tanto en sus aspectos jurídicos, técnicos y/o administrativos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

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.

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.

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.

**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. COMUNICACIÓN 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. 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.
C3. 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.
C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.
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)	404
Presupuesto Anual	M\$20.708.857

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

La misión institucional es contribuir al desarrollo sustentable, la preservación y conservación de los recursos naturales y la calidad de vida de los habitantes del país, por medio de la gestión del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA), asegurando una gestión técnica de excelencia en el proceso de calificación ambiental, apegada a la normativa, considerando la unificación de criterios para dar confianza y certeza a todos los actores del SEIA; con una implementación plena y efectiva de los derechos de acceso a la información, a la participación y a la justicia en asuntos ambientales, cumpliendo con el deber del servicio de facilitar y promover la participación ciudadana.

Al respecto, dentro de las prioridades del gobierno está el poner énfasis en que el Servicio de Evaluación de Impacto Ambiental sea un organismo técnico que contribuye al desarrollo sustentable de los proyectos, ejerciendo sus atribuciones y fortaleciendo su rol administrador del SEIA. Uno de los focos será fortalecer la participación ciudadana con la finalidad de dar seguridad jurídica a las comunidades y también a los proponentes, promoviendo acercamientos tempranos entre titulares y grupos de interés de las iniciativas.

Las principales funciones del Servicio de Evaluación Ambiental son las siguientes:

- La administración del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.
- Administrar un sistema de información sobre permisos y autorizaciones de contenido ambiental, el que deberá estar abierto al público en el sitio Web del Servicio.
- Administrar un sistema de información de líneas de bases de los proyectos sometidos al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental, de acceso público y georeferenciado.
- Uniformar los criterios, requisitos, condiciones, antecedentes, certificados, trámites, exigencias técnicas y procedimientos de carácter ambiental que establezcan los ministerios y demás organismos del Estado competentes, mediante el establecimiento, entre otros, de guías trámite.
- Proponer la simplificación de trámites para los procesos de evaluación.
- Interpretar administrativamente las Resoluciones de Calificación Ambiental, previo informe del o los organismos con competencia en la materia específica que participaron de la evaluación, del Ministerio y la Superintendencia del Medio Ambiente, según corresponda.
- Fomentar y facilitar la participación ciudadana en la evaluación de proyectos sometidos al SEIA.
- La administración y dirección superior está a cargo de un Director Ejecutivo, quien es el Jefe Superior del Servicio y tiene su representación legal.

Objetivos Estratégicos del Servicio:

1. Consolidar un sistema de evaluación ambiental de excelencia, a través de la implementación de herramientas tanto tecnológicas como administrativas, facilitando el uso de éstas a los organismos que se desempeñan en el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.
2. Implementar progresivamente el Acuerdo de Escazú a través de los instrumentos disponibles, para lograr asegurar plena y efectivamente los derechos de acceso a la información, la participación y la justicia en asuntos ambientales. Ello implica promover y facilitar los procesos de participación ciudadana y procedimientos que involucren a pueblos originarios, en el marco de la implementación del Acuerdo de Escazú, con un enfoque multicultural, considerando la variación de las características socioculturales de la población producto de la crisis climática, a través del perfeccionamiento de las instancias vinculadas a la evaluación de impacto ambiental.
3. Incorporar la variable de cambio climático en el proceso de evaluación ambiental, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente y fortaleciendo el desarrollo de competencias técnicas ambientales en los Servicios Públicos con competencia ambiental, así como en consultores, titulares y ciudadanía que participan de los procesos de evaluación de proyectos que se presentan al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental, a través de la generación de conocimiento y de capacitaciones incluyendo la variable de cambio climático.

Productos Estratégicos del Servicio:

- Calificación Ambiental: Cuyo bien o servicio final es la Resolución de Calificación Ambiental, que es el acto administrativo que culmina el proceso de evaluación.

Contenido mínimo de la Resolución de Calificación Ambiental:

- a) Las consideraciones técnicas u otras en que se fundamenta la resolución;
- b) La consideración de las observaciones formuladas por la comunidad, si corresponde;
- c) La calificación ambiental del proyecto o actividad, aprobándolo o rechazándolo.

-Participación Ciudadana: Cuyo Bien o Servicio Final es dar respuesta fundada a

las observaciones ciudadana contenidas en la Resolución de Calificación Ambiental.

Tanto las observaciones ciudadanas, como sus respectivas respuestas se encontrarán en el Informe Consolidado de Evaluación, el cual se encontrará disponible en el sitio web del Servicio.

-Capacitación para empleados públicos de Servicios con competencia ambiental, así como consultores, titulares o ciudadanía, incorporando la variable de cambio climático: Cuyo Bien o Servicio Final es Guías, Instructivos y criterios de evaluación en el SEIA.

Generar instancias de capacitación, intercambio de conocimientos, y/o productos, que permitan adquirir herramientas, técnicas y experiencia para lograr incorporar la variable de cambio climático en la evaluación ambiental.

Involucra a profesionales del SEA y a los funcionarios de los Órganos de la Administración del Estado con competencia ambiental, consultores, titulares o ciudadanía.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios Internos:

- Director/a Ejecutivo/a, asesorándolo en el ámbito de su competencia.
- Jefe/a de la División de Evaluación Ambiental y Participación Ciudadana: En materias referidas a la administración del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.
- Jefe/a División de Administración y Finanzas: en materias referidas a la administración de los recursos humanos, físicos y presupuestarios de la dirección regional.
- Jefe/a de la División Jurídica: Como requirente de apoyo jurídico en materias del Sistema de Evaluación Ambiental.
- Jefe/a de la División de Tecnologías y Gestión de la Información: en materias vinculadas a soporte informático del e-seia.
- Departamento de Auditoría Interna, en materia del cumplimiento de las normas y procedimientos administrativos vigentes por parte de la región.
- Departamento de Planificación, Presupuesto y Control de Gestión, en materias referidas a la programación presupuestaria, control de gestión y cumplimiento de metas de la dirección regional.

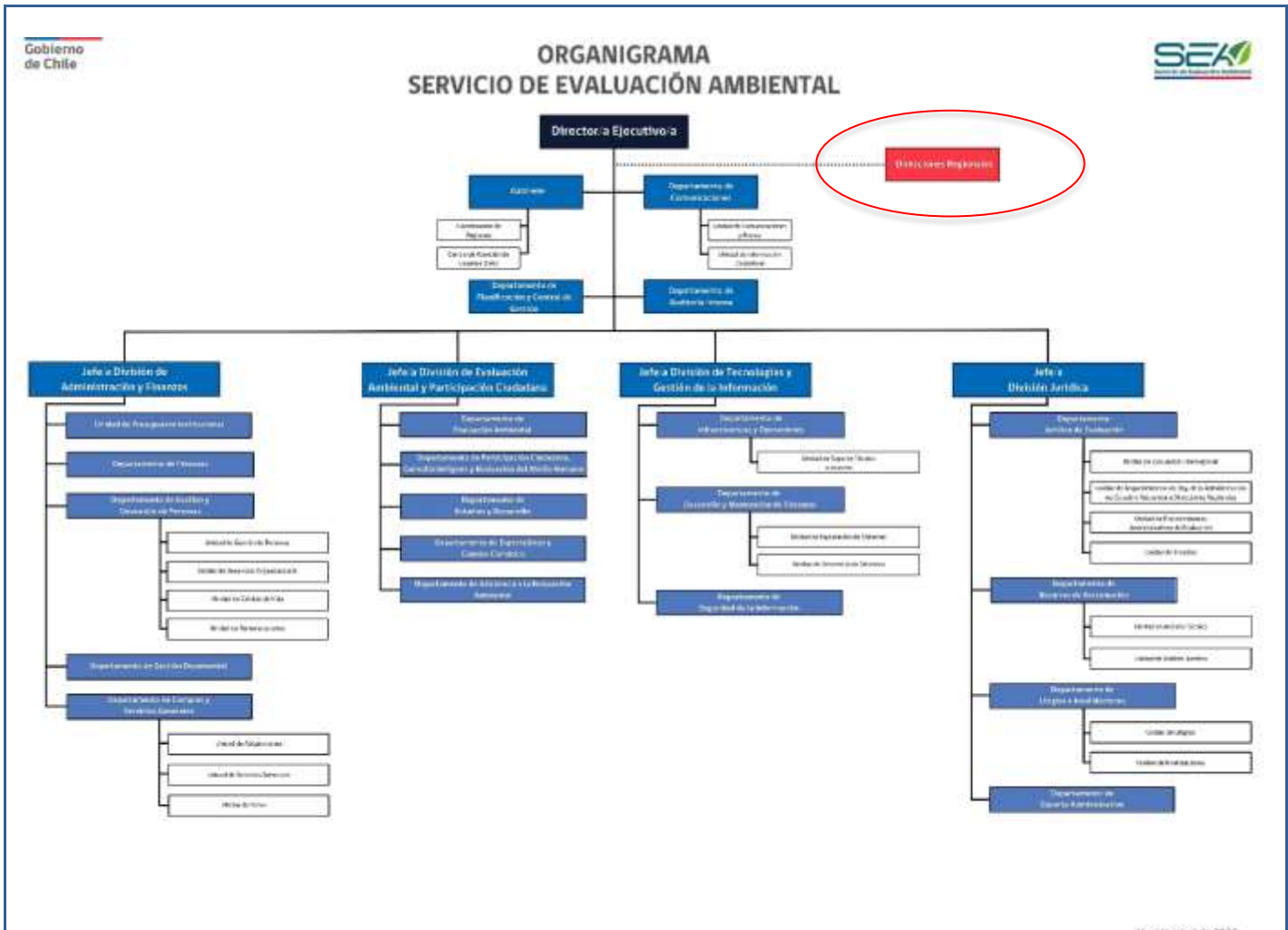
Usuarios Externos:

- Organismos del Estado con competencia ambiental con el fin de proporcionarles apoyo, coordinación y conocimientos sobre evaluación ambiental.
- Inversionistas y Empresas usuarios del SEIA.
- Ministerio del Medio Ambiente, a fin de coordinar actividades de interés común, entrega de datos y retroalimentación.
- Poblaciones localizadas en el área de influencia de los proyectos o actividades susceptibles de generar impacto ambiental, Organizaciones Sociales y ONG.
- Ciudadanía en general.

Asociación de Funcionarios:

En el Servicio de Evaluación Ambiental existe una única Asociación de Funcionarios denominada ANFUSEA, la cual tiene representación en todas las capitales regionales del país.

3.4 ORGANIGRAMA



Versión abril de 2023

ORGANIGRAMA DIRECCIÓN REGIONAL*



(*) El organigrama regional es simplemente referencial, se trata de una estructura de coordinación de tareas ya que a nivel regional no existen cargos de jefaturas intermedias, dependiendo todos los funcionarios directamente del Director/a Regional.

Cargos adscritos al Sistema

Los cargos de Alta Dirección Pública del SEA son:

I Nivel jerárquico:

- Director/a Ejecutivo/a

II Nivel jerárquico:

- Jefe/a División Administración y Finanzas
- Jefe/a División Evaluación Ambiental y Participación Ciudadana
- Jefe/a División Tecnología y Gestión de la Información
- Jefe/a División Jurídica
- 16 Directores/ras 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 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 o candidata, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos/as que conformaron la nómina referida. La autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos o candidatas idóneas 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 renovar dicho nombramiento fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles de el/la ADP, 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 interesado o 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 del directivo o directiva nombrada en fecha reciente.

Si el directivo o directiva designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro u otra 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, funcionarios y funcionarias 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 y directivas públicas, 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 funcionarios y funcionarias.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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 ADPs 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 y funcionarias 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 directoras/es o consejeras/os 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/a o consejero/a tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, las y 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 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, 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 2025, 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/la alto/a 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.