

**JEFE O JEFA DIVISIÓN SANCIÓN Y CUMPLIMIENTO  
SUPERINTENDENCIA DE MEDIO AMBIENTE  
MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE  
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 Función Sanción y Cumplimiento le corresponderá garantizar el correcto desarrollo del procedimiento administrativo sancionatorio, con estricto apego al marco legal aplicable, como asimismo, resolver los programas de cumplimiento sometidos a su conocimiento, velando por la consistencia y, cumplimiento de su finalidad que es asegurar cumplimiento ambiental y, en general gestionar con razonabilidad y legalidad las demás funciones que se le asignen.

**Funciones del Cargo**

El Jefe o Jefa de División de Sanción y Cumplimiento debe desempeñar las siguientes funciones:

1. Archivar, gestionar las denuncias asociadas a los procedimientos sancionatorios, de acuerdo con las instrucciones internas.
2. Coordinar los procesos de sanción que la Superintendencia deba instruir, asegurando consistencia, motivación y apego a la legalidad.
3. Revisar las medidas provisionales y/o urgentes y transitorias, para evitar riesgo significativo a la salud de las personas o daño inminente al medio ambiente, propuesta por las y los fiscales instructores.
4. Establecer las condiciones que deben cumplir los programas de cumplimiento, para asegurar la consecución de su finalidad, esto es, cumplimiento ambiental; y, por su parte, asistir al cumplimiento de estos instrumentos.
5. Proponer guías y protocolos destinados a la mejor comprensión de los alcances vinculados a la presentación de programas de cumplimiento, autodenuncias y/o planes de reparación.
6. Generar y propender a la estandarización de etapas procesales en los sancionatorios, con la finalidad de reducir los tiempos y asegurar mayor eficiencia en la gestión de los informes de fiscalización. Considerando además mecanismos correctivos, previamente definidos con los demás estamentos de la Superintendencia.
7. Proponer fundadamente al Superintendente, al finalizar cada proceso de sanción, la aplicación de una o más sanciones establecidas en los artículos 38 y 39 o, la absolución, según corresponda.
8. Coordinar un equipo profesional multidisciplinario, que deberá fundar la decisión propuesta al Superintendente desde una perspectiva jurídica económica y técnico- científica.
9. Proponer e implementar herramientas tecnológicas para la automatización y análisis de información que complementen la capacidad de gestión de procedimientos sancionatorios, en articulación con las áreas informática y otras

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-06-2023

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Catalina Bau A.

relacionadas.

10. Mantener canales de comunicación eficientes y fluidos con las otras áreas del servicio.

11. Proponer a la jefatura de servicio respuestas a autodenuncias y planes de reparación.

Todas las demás funciones que le encomiende la jefatura superior de servicio y la ley.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	4
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	45
<b>Presupuesto que administra</b>	\$1.944.179.190

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>1</sup>**

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Promover el cumplimiento de la normativa ambiental vigente.	1.1 Diseñar e implementar la estrategia de promoción del cumplimiento de la normativa ambiental vigente de competencia de la SMA. 1.2 Elaboración y revisión de guías de criterios de incentivos y los procedimientos sancionatorios llevados por la división.
2. Generar e implementar líneas de acción para el eficiente desarrollo del procedimiento administrativo sancionatorio.	2.1 Estandarizar los flujos de trabajo según tipo de instrumento y proceso. Implementarlos y evaluar su eficiencia. 2.2 Desarrollar instructivos internos para la corrección en sede pre-procedimental, de acuerdo con las líneas definidas por la jefatura del Servicio. 2.3. Articular, con las áreas informáticas y otras relacionadas, las acciones necesarias para el desarrollo de herramientas tecnológicas, orientadas a la generación de productos automatizados y gestión eficiente de la información.
3. Gestionar el pasivo de informes de fiscalización ambiental de la división.	3.1 Desarrollar planes de acción para la gestión de pasivos DSC, incluyendo informes de fiscalización derivados (inspección ambiental y PdC), y

<sup>1</sup> Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de **Altas/os Directivos Públicos se** encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

	denuncias. 3.2 Implementar los planes de acción para gestionar el pasivo DSC, incluyendo informes de fiscalización derivados (inspección ambiental y PdC), y denuncias.
4. Generar directrices que permitan estandarizar y hacer más eficiente la instrucción de sancionatorios, generando protocolos, procedimientos y métodos de análisis que orienten la labor de los instructores e instructoras de la Institución.	4.1 Diseñar, implementar y supervisar la aplicación de protocolos, procedimientos y métodos de análisis que orienten y faciliten la labor de instrucción de sancionatorios. 4.2 Diseñar e implementar herramientas que permitan hacer una evaluación del impacto de las directrices establecidas en la división, con el fin de evaluar la eficacia de estas e implementar las medidas correctivas que correspondan, con el objeto de incentivar la eficiencia en la gestión de los sancionatorios.
5. Fortalecer la gestión interna de su División, a través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de personas y la transversalización del enfoque de género en el ejercicio de sus funciones.	5.1 Incorporar y/o mejorar la perspectiva de género e inclusión en los instrumentos de gestión de la División, incluyendo políticas y procedimientos.

**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 **2º** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.458.000.-** para un/a no funcionario/a de la Superintendencia del Medio Ambiente.

Quien ingrese a la Superintendencia del Medio Ambiente y siempre que haya prestado servicios durante 6 meses de manera continua percibirá, a partir del año siguiente, en los meses de abril a diciembre, las asignaciones y bonos de estímulo.

## II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS LEGALES <sup>2</sup>

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.

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, diez semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 7 años en el sector público o privado. Los años de experiencia requeridos serán de a lo menos, 5 en el caso de poseer un grado académico de Magíster o Doctor.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 3 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 que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias relacionadas con derecho ambiental y derecho administrativo, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en instrumentos de gestión ambiental, tales como: Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental, Normas de Calidad Ambiental, Normas de Emisión, Planes de Manejo, Prevención y Descontaminación, formación en género y/o inclusión\*\*.

\*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años. Es un criterio excluyente.

\*\*No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.

### 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

##### 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.

<sup>2</sup> 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.

<b>COMPETENCIAS</b>
<p><b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <p>Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.</p>
<p><b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b></p> <p>Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandorecursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.</p>
<p><b>C3. GESTIÓN DE REDES</b></p> <p>Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.</p>
<p><b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b></p> <p>Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.</p>
<p><b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b></p> <p>Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.</p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	287
<b>Presupuesto Anual</b>	\$14.792.715.000

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Con la dictación de la Ley N° 20.417, el año 2010, se crea una nueva institucionalidad Ambiental, compuesta por el Ministerio del Medio Ambiente, el Servicio de Evaluación Ambiental y la Superintendencia del Medio Ambiente, que remplazan en su conjunto a la antigua institucionalidad ambiental, que correspondía a la Comisión Nacional del Medio Ambiente (CONAMA).

En este nuevo diseño institucional, se reservó para el Ministerio de Medio Ambiente la preparación de las políticas públicas y la dictación de normas, para el Servicio de Evaluación Ambiental la administración del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental y para la Superintendencia del Medio Ambiente las funciones de fiscalización y sanción de incumplimiento de las normas asociadas a un determinado instrumento de gestión ambiental. El 28 de diciembre de 2012, la SMA comienza a funcionar con plenas facultades.

La Superintendencia es un servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Medio Ambiente.

El objeto de la Superintendencia es ejecutar, organizar y coordinar el seguimiento y fiscalización de las Resoluciones de Calificación Ambiental, de las medidas de los Planes de Prevención y/o de Descontaminación Ambiental, del contenido de las Normas de Calidad Ambiental y Normas de Emisión, y de los Planes de Manejo, cuando corresponda, y de todos aquellos otros instrumentos de carácter ambiental que establezca la ley.

#### **Misión Institucional**

Proteger el medio ambiente y la salud de las personas, asegurando el cumplimiento de la normativa ambiental.

#### **Objetivos Estratégicos institucionales**

1. Mejorar la gestión de denuncias con el fin de asegurar el cumplimiento normativo, mediante la fiscalización, el ejercicio de la potestad sancionadora y el incentivo al cumplimiento, con perspectiva de género.
2. Robustecer la fiscalización ambiental con objeto de detectar potenciales incumplimientos a la normativa ambiental, mediante estrategias de focalización, presencia territorial y uso de herramientas tecnológicas.
3. Fortalecer la potestad sancionadora y de incentivo al cumplimiento, mediante el mejoramiento de la gestión con el fin de optimizar la oportunidad de respuesta institucional.

**Productos Estratégicos**

1. Fiscalización Ambiental: Informes de fiscalización ambiental.

Sanción y Cumplimiento: Resoluciones Sancionatorias, Programas de Cumplimiento con aprobación satisfactoria, Requerimientos de ingreso al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental y Medidas Provisionales.

**3.3  
USUARIOS y  
USUARIAS INTERNOS  
Y EXTERNOS**

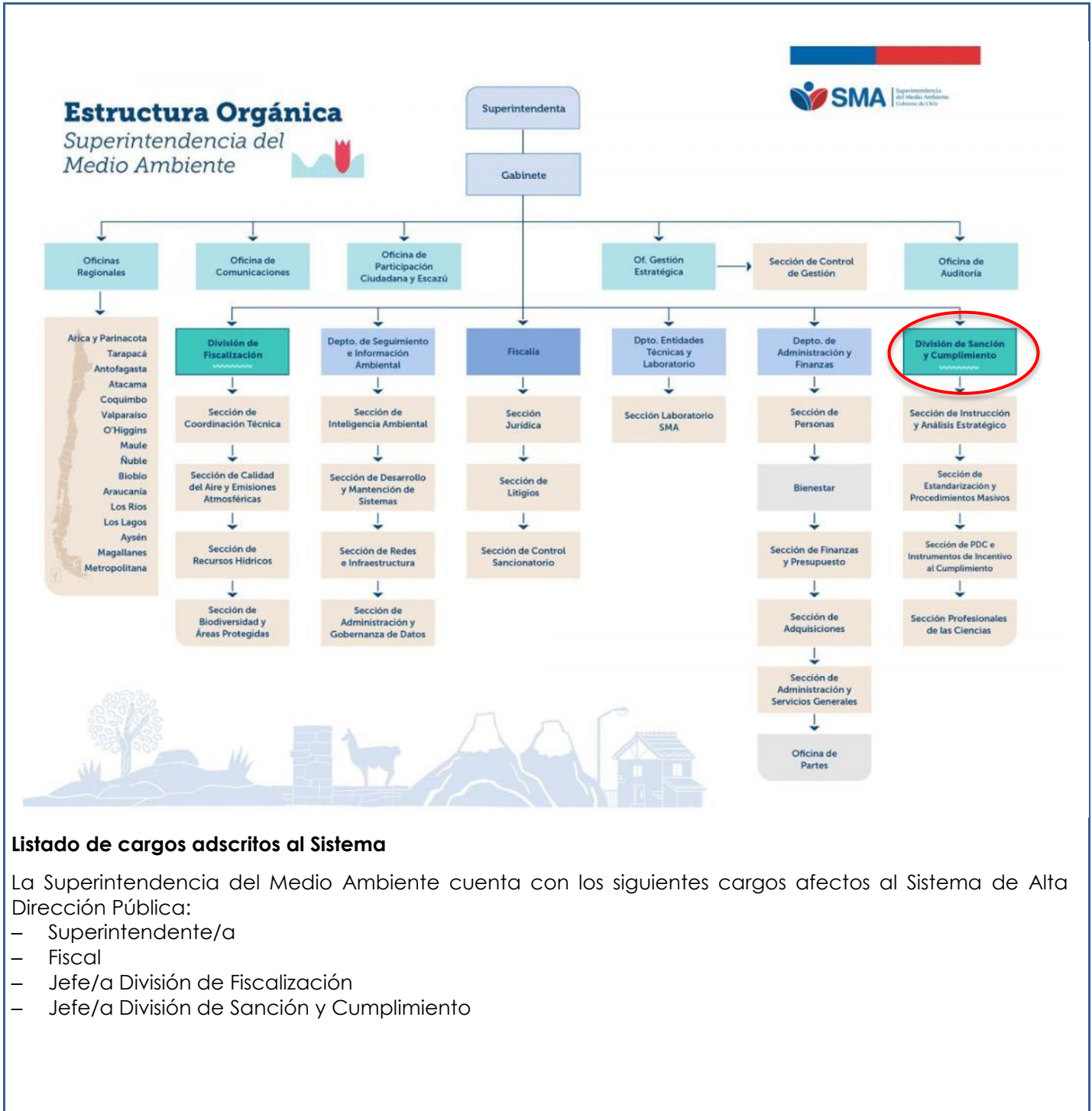
**Usuarios Internos:**

- Superintendente
- Gabinete
- Fiscalía
- División de Fiscalización
- Departamento de Administración y Finanzas
- Departamento de Entidades Técnicas y Laboratorio
- Departamento de Información y Seguimiento Ambiental
- Oficina de Atención Ciudadana y Escazú
- Oficinas Regionales
- Oficina de Comunicaciones
- Oficina de Auditoría
- Oficina de Gestión Estratégica
- Asociación de funcionarios

**Usuarios Externos:**

- Subsecretaría del Medio Ambiente
- Servicio de Evaluación Ambiental
- Tribunales Ambientales
- Contraloría General de la República
- Consejo para la Transparencia
- Sujetos obligados por algún instrumento de gestión ambiental
- La ciudadanía
- Denunciantes
- Otros organismos con competencias de fiscalización ambiental

### 3.4 ORGANIGRAMA



#### Listado de cargos adscritos al Sistema

La Superintendencia del Medio Ambiente cuenta con los siguientes cargos afectos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Superintendente/a
- Fiscal
- Jefe/a División de Fiscalización
- Jefe/a División de Sanción y Cumplimiento



## **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.

El personal de la Superintendencia que detente cargos directivos y profesionales de los tres primeros niveles jerárquicos, deberá desempeñarse con dedicación exclusiva.

Sin perjuicio de lo anterior, podrá realizar labores docentes en los términos del artículo 8° de la ley N° 19.863, ejercer los derechos que le atañen personalmente, percibir los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable y los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio. (Artículo 13, de la Ley Orgánica de la Superintendencia del Medio Ambiente, contenida en el Artículo Segundo de la Ley N° 20.417).

- 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 concorra 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.

#### \*CONDICIONES ESPECIALES DE LA SUPERINTENDENCIA

El alto directivo que se desempeñe en el cargo, está sujeto al siguiente motivo de abstención, de acuerdo a lo señalado por la Ley N°19.880, Artículo 12, N°5: "Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar".

Siempre que los documentos y antecedentes no tengan el carácter de públicos, los funcionarios de la Superintendencia deberán guardar reserva de aquellos que conocieren en el ejercicio de sus funciones, relativos a los negocios de las personas sujetas a su fiscalización y deberán abstenerse de utilizarlos en beneficio propio o de terceros. La infracción a esta obligación será sancionada en la forma establecida en el inciso primero del artículo 247 del Código Penal, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa. (Artículo 6°, de la Ley Orgánica de la Superintendencia del Medio Ambiente, contenida en el Artículo Segundo de la Ley N° 20.417).

El personal de la Superintendencia tendrá prohibición absoluta de prestar a las entidades sujetas a su fiscalización otros servicios que los señalados en la ley, ya sea en forma directa o indirecta. Cualquiera infracción a esta norma será constitutiva de falta grave para los efectos de establecer su responsabilidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones que procedan de conformidad a la ley. (Artículo 11, de la Ley Orgánica de la Superintendencia del Medio Ambiente, contenida en el Artículo Segundo de la Ley N° 20.417).

El personal de la Superintendencia que detente cargos directivos y profesionales de los tres primeros niveles jerárquicos, deberá desempeñarse con dedicación exclusiva. Sin perjuicio de lo anterior, podrá realizar labores docentes en los términos del artículo 8° de la ley N° 19.863, ejercer los derechos que le atañen personalmente, percibir los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable y los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio. (Artículo 13, de la Ley Orgánica de la Superintendencia del Medio Ambiente, contenida en el Artículo Segundo de la Ley N° 20.417).