

JEFE o JEFA DE DIVISIÓN DE TECNOLOGÍAS Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN¹
SERVICIO DE EVALUACIÓN AMBIENTAL – SEA
MINISTERIO DEL MEDIO AMBIENTE
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Jefe o Jefa de División de Tecnologías y Gestión de la Información le corresponde dirigir los procesos de generación, desarrollo y operación de infraestructura y sistemas de información estratégicos para los fines de la institución, generación de productos estratégicos de información, y mantenimiento de sistemas y registros de información responsabilidad de la institución, para lograr una administración eficiente, tanto del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental Electrónico e-SEIA, sus componentes y los sistemas, así como, recursos tecnológicos y de información digital del servicio.

Al asumir el cargo de Jefe o Jefa de División de Tecnologías y Gestión de Información le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Administrar, mantener y/o modernizar los sistemas de información, aplicaciones, bases de datos o registros que permitan cumplir con lo exigido al Servicio de Evaluación Ambiental en la Ley N° 19.300, sobre Bases Generales del Medio Ambiente, tales como, e-SEIA, Sistema de Líneas Base, Registro de Consultores Certificados, Sistema e-Pertinencia, entre otros.
2. Proponer y ejecutar todas las incorporaciones de nuevos equipos, así como también las modernizaciones o ampliaciones de capacidad que sean necesarias para soportar las necesidades tecnológicas de la institución.
3. Consolidar la transformación digital experimentada por el Servicio, proponiendo las medidas y herramientas necesarias para sostener y, donde proceda, incrementar el nivel de digitalización de la organización.
4. Promover la implementación de mejoras en seguridad de la información y ciberseguridad de manera transversal en el Servicio.
5. Liderar el desarrollo a los profesionales bajo su responsabilidad, brindándoles apoyo y orientación técnica, generando las condiciones para el óptimo desempeño de sus funciones, alineado a las directrices y estrategias institucionales, y proponiendo mejoras en conjunto.
6. Brindar apoyo y orientación técnica a las direcciones regionales, y supervisar el óptimo desempeño en el ámbito de sus funciones.
7. Desempeñar las demás funciones que le encomiende el Director Ejecutivo.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	18
Presupuesto que administra	M\$1.016.936.-

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. Mantener la correcta operación del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental Electrónico (e-SEIA) para asegurar la provisión permanente de un sistema simplificado y eficiente que a su vez cumpla con la normativa vigente sobre los procesos de evaluación ambiental.	1.1 Desarrollo e implementación de la modernización del sistema electrónico del SEIA. 1.2 Proponer las actualizaciones necesarias, tanto técnicas como funcionales para el sistema e-SEIA. 1.3 Coordinar y desarrollar con la población usuaria del sistema las modificaciones necesarias para la obtención de información relevante y de calidad.
2. Promover la implementación de tecnologías que faciliten un adecuado y eficiente trabajo al interior del Servicio.	2.1 Identificar, en coordinación con el resto de las áreas de la institución, las mejoras necesarias en tecnologías de información y comunicación para mejorar los procesos institucionales. 2.2 Desarrollar y mantener sistemas de información de la institución (permisos, líneas de base, entre otras). 2.3 Proporcionar desarrollo y soporte ágil a los sistemas tecnológicos de la Institución.
3. Asegurar la adecuación de los procesos internos de la División de Tecnologías y Gestión de la Información para mantener el logro de altos niveles de rendimiento tecnológico alcanzado y conservar un servicio integral a su clientela y población usuaria, manteniendo y actualizando las certificaciones.	3.1 Proponer mejoras y/o correcciones a los procesos de provisión de productos estratégicos del Servicio en base al uso de tecnologías de la información. 3.2 Implementar y mantener actualizados procedimientos internos detallados y escritos asignando roles, responsabilidades, plazos y formalidades atingentes, de acuerdo a las instrucciones y lineamientos de la Dirección Ejecutiva.
4. Proponer medidas de ciberseguridad que permitan mejorar la protección de la información y los datos relacionados con los productos estratégicos del Servicio.	4.1 Mantener actualizado el sistema de gestión de seguridad de la información en el SEA. 4.2 Desarrollar controles de seguridad que permitan cautelar la disponibilidad, confidencialidad y/o integridad de la información en el SEA. 4.3 Desarrollar e implementar un plan de capacitación en ciberseguridad para todos los funcionarios y funcionarias del SEA.

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>5. Fortalecer la gestión interna de su División, a través del cuidado en la gestión y desarrollo de las personas y la transversalización del enfoque de género³ en el ejercicio de sus funciones.</p>	<p>5.1 Liderar el cumplimiento de las normas generales de Gestión y Desarrollo de Personas, en el ámbito de su competencia, en concordancia a la normativa vigente, con énfasis en ambientes laborales favorables y de respeto por las personas.</p> <p>5.2 Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de gestión de la División, de acuerdo a la política y procedimientos de la institución.</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 **3º** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **45%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.462.000.-** 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) **\$4.635.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.116.000.-

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 5 años en el sector público o privado.

Fuente: 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 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura y/o coordinación de equipos en materias de tecnologías y sistemas de información, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en desarrollo de Inteligencia Artificial, gestión de datos, plataformas de geoinformación, Big Data, implementación de transformación digital y/o ciberseguridad**.

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

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

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. 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.
C2. 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.
C3. 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.
C4. 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.
C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA	Capacidad para promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos. Implica la identificación de oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización.

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** del Servicio de Evaluación Ambiental 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 administración 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:

1. La administración del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.
2. 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.
3. Administrar un sistema de información de líneas de bases de los proyectos sometidos al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental, de acceso público y georreferenciado.
4. 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.
5. Proponer la simplificación de trámites para los procesos de evaluación.
6. 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.
7. Fomentar y facilitar la participación ciudadana en la evaluación de proyectos sometidos al SEIA.
8. La administración y dirección superior está a cargo de un Director/a Ejecutivo/a, quien es el/la Jefe/a Superior del Servicio y tiene su representación legal.

Los **objetivos estratégicos** del Servicio son:

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.

Los **productos estratégicos** del Servicio son:

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 ciudadanas 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 disponibiliza 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 experiencias 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

El Jefe o Jefa de División de Tecnologías y Gestión de Información deberá interactuar con:

Usuarios Internos:

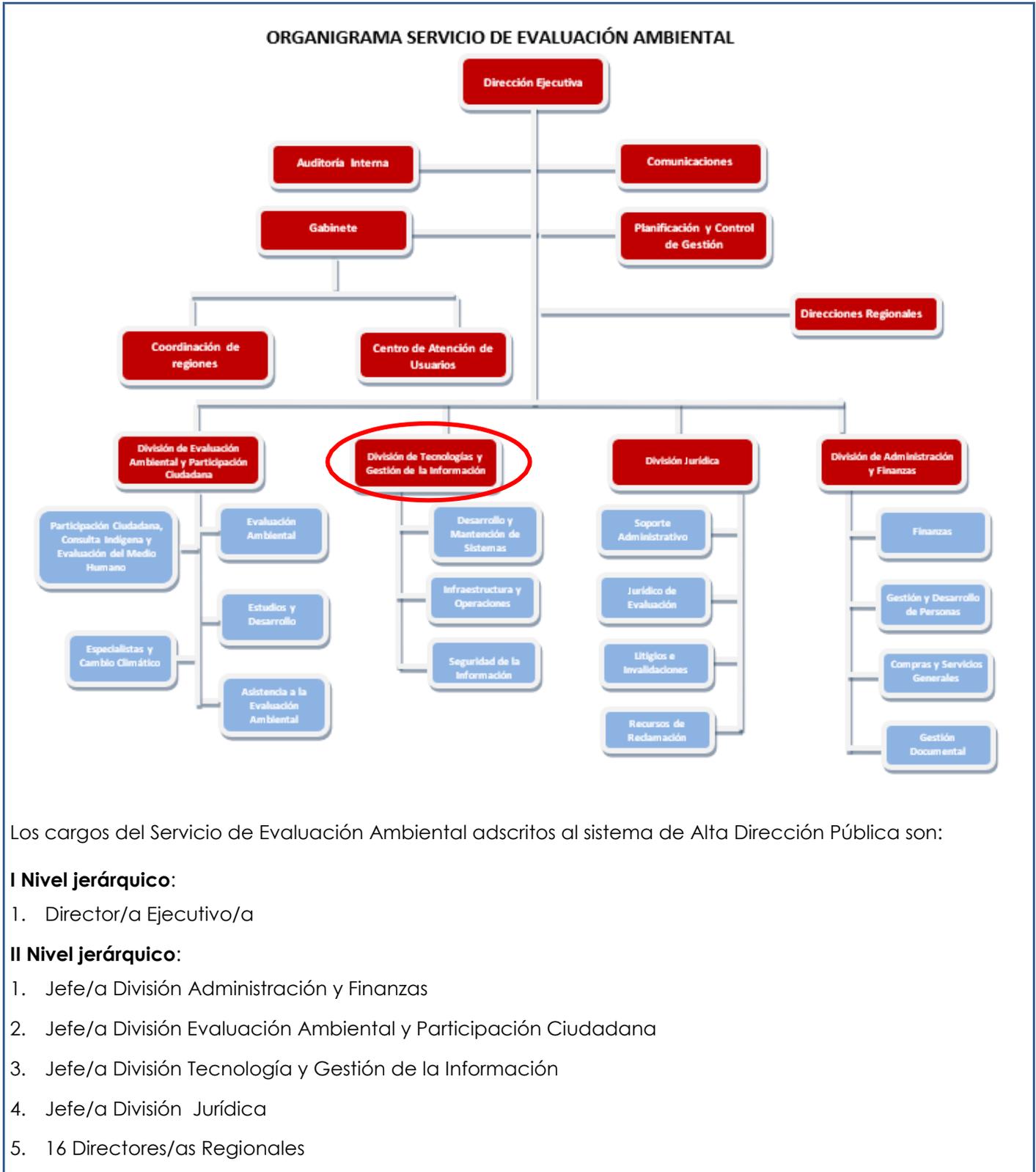
- Funcionarios/as del Servicio de Evaluación Ambiental: Proporcionando herramientas de procesamiento de datos, manteniendo una base de información de carácter ambiental y acceso a técnicas y conocimientos sobre evaluación ambiental para los funcionarios/as del SEA.
- Jefe/a de la División de Evaluación 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 gestión de personas y administración de recursos, físicos y presupuestarios de la división.

- Jefe/a de la División Jurídica: En la elaboración de normativa e instrucciones respecto del E-SEIA y en materias relacionadas con compras, licitaciones y contratos.
- Directores/as regionales: en materias vinculadas a soporte informático del e-SEIA en las Direcciones Regionales.
- Oficina de Auditoría Interna, en materia del cumplimiento de las normas y procedimientos administrativos vigentes por parte de la división.
- Oficina de Planificación, Presupuesto y Control de Gestión: en materias referidas a la programación presupuestaria, control de gestión y cumplimiento de metas de la División.

Usuarios Externos:

- Ciudadanos usuarios de los sistemas electrónicos del SEIA.
- Ministerio del Medio Ambiente, a fin de coordinar actividades de interés común, entrega de datos y retroalimentación.
- Ministerio Secretaría General de la Presidencia, en el cumplimiento de los lineamientos del programa de desarrollo del Gobierno Digital.
- Ministerio del Interior, en el cumplimiento de los lineamientos del programa de ciberseguridad del Gobierno.
- Organismos del Estado con competencia ambiental con el fin proporcionarles la plataforma tecnológica y las herramientas de procesamiento de datos, manteniendo una base de información de carácter ambiental y acceso a técnicas y conocimientos sobre evaluación ambiental.

3.4 ORGANIGRAMA



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.