

SUPERINTENDENTE/A¹
SUPERINTENDENCIA DEL MEDIO AMBIENTE
MINISTERIO DEL MEDIO AMBIENTE
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

A el/la Superintendente/a le corresponde liderar y gestionar los recursos humanos, organizacionales y materiales de la institución, con el fin de ser reconocidos como una institución técnica altamente especializada, moderna, transparente y eficaz para la protección del Medio Ambiente, implementando prácticas modernas, con una mirada estratégica y eficiente, de detección, disuasión y persecución de infracciones ambientales; y promoviendo un uso eficiente de los instrumentos de incentivo al cumplimiento ambiental.

Al asumir el cargo de Superintendente/a le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Visibilizar la labor institucional de la Superintendencia con el objetivo de fortalecer su imagen pública.
2. Gestionar actividades de fiscalización estratégicas y focalizadas, conforme a criterios de jerarquización y priorización.
3. Gestionar la debida coordinación de fiscalización ambiental con los distintos servicios que poseen competencias sectoriales vinculadas con los instrumentos de gestión ambiental, con el fin de aumentar su eficiencia en el desarrollo de procesos de fiscalización de dichos instrumentos.
4. Asegurar la debida asistencia a los regulados, así como las labores de orientación en la comprensión de las obligaciones que emanan de los instrumentos de gestión ambiental.
5. Determinar criterios respecto a la aplicación de sanciones y/o medidas provisionales con una perspectiva estratégica.
6. Aplicar las sanciones y/o medidas provisionales que correspondan de conformidad con lo establecido en la ley, con un sólido respaldo en cuanto a su procedencia jurídica.
7. Velar por el cumplimiento de sus propias resoluciones, así como de los fallos y decisiones que dicten los Tribunales Ambientales o los Tribunales de Justicia en las materias a las que se refiere esta ley.
8. Rendir cuenta anualmente de su gestión a la ciudadanía.
9. Otras atribuciones indicadas en la Ley Orgánica de la Superintendencia del Medio Ambiente.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-04-2026

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	301
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	301
Presupuesto que administra	\$ 16.767.269.000.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Avanzar en la consolidación institucional de la Superintendencia, a través del análisis y mejora continua de su función fiscalizadora.	<p>1.1 Establecer políticas de jerarquización de los procedimientos de fiscalización a los sujetos regulados, priorizando de manera anticipada y organizada aquellas que tengan un mayor impacto sobre el medio ambiente.</p> <p>1.2 Gestionar estratégicamente los resultados de los procedimientos de fiscalización (protocolos e informes fiscalizadores).</p> <p>1.3 Coordinar las acciones de fiscalización realizadas por los integrantes de la Red Nacional de Fiscalización Ambiental -RENFA.</p>
2. Fortalecer la función sancionatoria para cumplir con los desafíos y el rol que le corresponde a la Superintendencia.	<p>2.1. Uniformar criterios en la aplicación de sanciones, fortaleciendo el respaldo jurídico de las mismas.</p> <p>2.2 Liderar la mejora en la gestión de los procedimientos sancionatorios y denuncias ciudadanas, mediante la optimización de procesos y la incorporación de herramientas tecnológicas, con el propósito de reducir los tiempos de tramitación y mejorar la oportunidad de respuesta.</p>
3. Contribuir al aumento de los índices de cumplimiento normativo de las entidades o personas reguladas por los instrumentos de gestión ambiental sujetos a su fiscalización.	<p>3.1 Desarrollar e implementar nuevas estrategias de difusión y promoción en temáticas ligadas a la Superintendencia, con el objeto de aumentar los índices de cumplimiento normativo de las entidades o personas reguladas por los instrumentos de gestión ambiental sujetos a su</p>

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altas/os Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

	fiscalización.
4. Fortalecer principios amplios de comportamiento y estándares de conducta ética, abriendo escenarios participativos de reflexión; favoreciendo una ética laboral compartida, que vivifique la pertenencia al servicio público y aportando a la recuperación de la confianza de la ciudadanía hacia instituciones y su respectivo funcionariado público.	4.1 Elaborar y/o actualizar el código de ética institucional en base a la metodología definida por el Servicio Civil. 4.2 Socializar, difundir y capacitar en los códigos de ética.

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado 1° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$9.032.000.-** para un no funcionario 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.

Se debe considerar que la concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrá significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ³

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 ocho años en el sector público o privado. Los años de experiencia requeridos serán de, a lo menos, seis en el caso de poseer un grado académico de Magíster o Doctor.*

Fuente Legal: Artículo 2° del DFL N° 3 de 13 de mayo de 2010 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

³ "Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de postgrado realizados por el mismo candidato. En el evento que los estudios de postgrado de quien postula hayan sido cursados en el extranjero, para poder complementar la duración de la carrera de pregrado es necesario que dichos estudios superiores se encuentren reconocidos o validados en Chile, conforme el marco normativo vigente. Fuente legal: Parte final, del inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882."

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 5 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instrumentos de gestión ambiental, tales como Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental, Normas de Calidad Ambiental, Planes de Manejo, Prevención y Descontaminación, entre otros instrumentos de gestión ambiental, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en materias de derecho ambiental, en instituciones públicas o privadas**.

***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.

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 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, identificando oportunidades, evaluando 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. 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 alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.
C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN	Capacidad para identificar oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización. Implica promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	301
Presupuesto Anual	\$ 16.767.269.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión:

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

Objetivos Estratégicos:

1. Visibilizar la labor institucional de la Superintendencia del Medio Ambiente, procurando alcanzar una reputación técnica altamente especializada, moderna, transparente y eficaz en el cumplimiento de sus objetivos, a fin de aumentar el poder de disuasión respecto de los regulados por un instrumento de gestión

ambiental.

2. Implementar prácticas de detección, disuasión y persecución de infracciones ambientales, promoviendo un uso eficiente de los incentivos al cumplimiento ambiental.

3. Dirigir investigaciones eficientes, de alto estándar metodológico y técnico, mediante procesos internos que se transformen en acciones útiles y efectivas para hacer más eficaz la labor de la Superintendencia del Medio Ambiente.

4. Realizar acciones concretas destinadas a fortalecer la imagen reputacional de la Superintendencia, a fin de convertirla en un foco de capacitación y retención de talentos profesionales y técnicos.

5. Establecer un programa de fiscalización, que planifique el ejercicio de la potestad fiscalizadora de la Superintendencia del Medio Ambiente de manera estratégica y focalizada, promoviendo el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los instrumentos de gestión ambiental, mediante la aplicación de una fiscalización ambiental estratégica.

6. Fortalecer la participación activa de la Superintendencia en instancias internacionales y nacionales de fiscalización ambiental que permitan intercambiar prácticas, experiencias y cooperación recíproca a fin de modernizar la institución hacia estándares de clase mundial.

7. Procesar, gestionar y administrar de manera estratégica y eficiente la información relacionada con la fiscalización ambiental, a través del Sistema Nacional de Fiscalización Ambiental (SNIFA), y la implementación de tecnologías que apoyen los objetivos y procesos de la SMA.

8. Facilitar el acceso a la información relacionada con la fiscalización y sanción ambiental, a través del Sistema Nacional de Fiscalización Ambiental (SNIFA), y el Registro Público de Sanciones Ambientales, de manera que se constituyan en instrumentos accesibles, modernos y transparentes, al servicio de los objetivos de la Superintendencia.

Productos Estratégicos:

1. Programa de fiscalización ambiental estratégico y eficiente.

2. Prácticas de detección, disuasión y persecución de infracciones ambientales.

3. Sistema Nacional de Información de Fiscalización Ambiental.

4. Registro público de sanciones ambientales.

5. Visibilizar la labor institucional.

**3.3
USUARIOS y
USUARIAS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

Los usuarios de este cargo son los directivos de la Superintendencia del Medio Ambiente, a saber:

- Jefe/a de la División de Fiscalización.
- Jefe/a del Departamento de Tecnología, Monitoreo e Información.
- Jefe/a del Departamento de Denuncias y Experiencia Usuaria.
- Jefe/a de la Fiscalía.
- Jefe/a del Departamento de Entidades Técnicas y Laboratorio.

- Jefe/a de la División de Sanción y Cumplimiento.
- Jefe/a del Departamento de Administración y Finanzas.
- Jefe/a de Oficina de Comunicaciones.
- Jefe/a de Oficina de Auditoría Interna.
- Oficinas Regionales.
- Jefe/a de la Oficina de Gestión Estratégica.

Sus principales usuarios externos son:

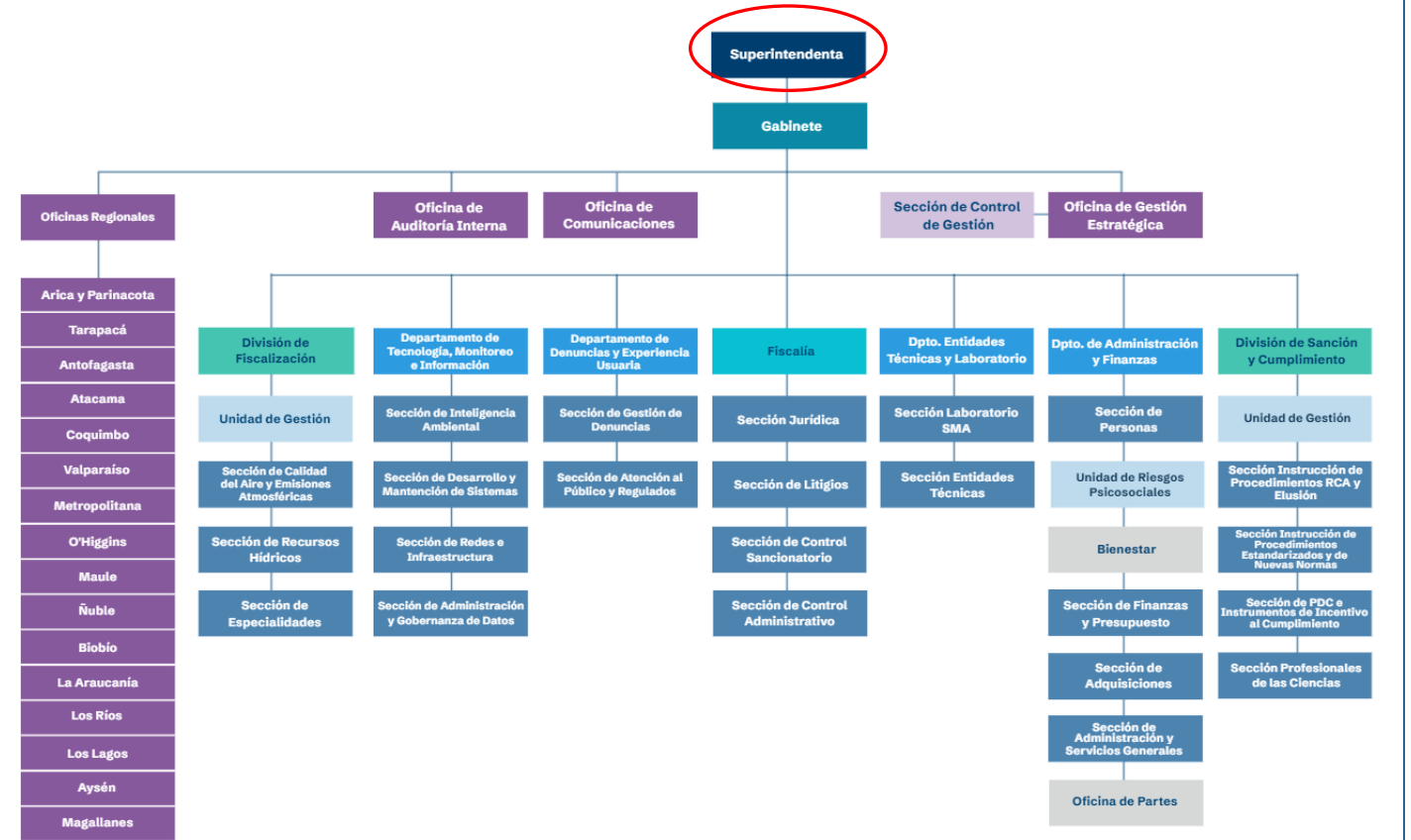
- Ministerio del Medio Ambiente.
- Consejo de Ministros para la Sustentabilidad.
- Servicio de Evaluación Ambiental.
- Tribunales Ordinarios - Tribunales Ambientales.
- Contraloría General de la República.
- Consejo para la Transparencia.
- Sujetos obligados por algún instrumento de gestión ambiental.
- Denunciantes.
- Otros organismos con competencias de fiscalización ambiental.

Otros actores claves son:

- Asociaciones Gremiales que agrupan a sujetos fiscalizados:, por ejemplo, Generadoras, Consejo Minero, otros.
- Facultades de Derecho con cátedras especializadas en el área.
- Organizaciones de la sociedad civil dedicadas a realizar acciones de defensa y protección del medio ambiente.
- Asociación de Funcionarios de la Superintendencia del Medio Ambiente (ASUMA).

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama de la Superintendencia del Medio Ambiente



Listado de cargos adscritos al Sistema

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

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

Los/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con "dedicación exclusiva", es decir, por regla general, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2026, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.796, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2026, publicada en el Diario Oficial el 12 de diciembre de 2025, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 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 la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2027, 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.

- Por otro lado, los/as altos/as directivos/as públicos/as 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.”

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

- 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.

***CONDICIONES ESPECIALES DE LA SUPERINTENDENCIA DEL MEDIO AMBIENTE**

-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".

-Serán inhábiles para desempeñar el cargo de Superintendente las personas que por sí o por su cónyuge o por sus parientes hasta el tercer grado de consanguinidad, o segundo por afinidad, sea por personas naturales o jurídicas, tengan participación en sociedades que ejerzan labores de inspección, verificación y análisis del cumplimiento de la normativa ambiental o hayan sido titulares de proyectos calificados por el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental en los últimos dos años, contados desde su notificación. (Artículo 5°, de la Ley Orgánica de la Superintendencia del Medio Ambiente, contenida en el Artículo Segundo de la Ley N° 20.417).

-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).