

DIRECTOR REGIONAL DEL MAULE ¹
SERVICIO DE EVALUACIÓN AMBIENTAL
MINISTERIO DEL MEDIO AMBIENTE
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Maule, Talca

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

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 Regional, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Garantizar que los procesos de evaluación ambiental de la Dirección Regional cumplan con los requisitos legales 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. Mantener 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. Administrar en forma eficiente y transparente el recurso humano, financiero y material de la Dirección Regional para asegurar su normal y adecuado funcionamiento.
5. Todas las demás funciones que le encomiende el Director Ejecutivo.

**1.2 ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	10
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	M\$42.509

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 21-07-2026
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Tania Bertoglio Caballero

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1.-Consolidar el liderazgo técnico y rector del SEA en su región, 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 (tanto públicos como privados).
2.-Fortalecer la certeza jurídica asociada a calificación ambiental de proyectos, aumentando su consistencia y predictibilidad a través de la optimización de los mecanismos de gestión y coordinación institucional.	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, del Servicio. 2.2 Implementar medidas normadas desde el nivel central, 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 estrategias de monitoreo, para mejorar los tiempos de respuesta de los OAECA 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 Implementar 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 Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

4. Liderar y gestionar los equipos de trabajo, las estructuras administrativas y operacionales regionales y los recursos presupuestarios, incorporando la Integridad Pública y estableciendo una cultura de calidad y mejora continua de procesos que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales.	4.1 Fortalecer la implementación de los estándares de integridad institucional en los procesos y equipos de la región. 4.2 Promover el desarrollo de capacidades técnicas y de gestión de las personas, alineadas con los desafíos estratégicos de la institución. 4.3 Implementar prácticas de liderazgo, coordinación y aprendizaje que favorezcan el desempeño y la mejora continua de los equipos. 4.4 Gestionar el clima laboral a partir de la implementación de planes de acción de acuerdo con los lineamientos de la Dirección Ejecutiva, que fortalezca el trabajo en equipo. 4.5 Implementar y mantener actualizados los procedimientos escritos internos, asignando roles, responsabilidades, plazos y formalidades atinentes, de acuerdo con las instrucciones y lineamientos de la Dirección Ejecutiva.
---	--

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Público, 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 **30%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.246.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.539.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.661.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES ³

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.

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, DFL N° 4, de fecha 13 de Mayo de 2010, del Ministerio 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 de evaluación de impacto ambiental, tanto en sus aspectos jurídicos y técnicos, 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.**

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."

2.3 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. 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 actores externos claves 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 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)	388
Presupuesto Anual	M\$20.965.819

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio de Evaluación Ambiental (SEA), es un organismo público funcionalmente descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio que se desconcentra en Direcciones Regionales.

La administración y dirección superior está a cargo de un Director/a Ejecutivo/a, quien es el Jefe Superior del Servicio y tiene su representación legal.

La misión institucional es contribuir al desarrollo sostenible por medio de la administración de un procedimiento de evaluación ambiental técnico y eficiente, que entregue certeza jurídica en las decisiones ambientales y permita una ágil tramitación del proceso de calificación, cumpliendo con el deber del Estado de proteger el medio ambiente y resguardar el bienestar de las personas.

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.

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 georreferenciado.
- 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.

Objetivos Estratégicos del Servicio:

1. Incrementar el desempeño de los procesos de evaluación ambiental mediante la optimización de los mecanismos de gestión y coordinación institucional que reduzcan tiempos de tramitación, desarrollando una evaluación ambiental eficiente y oportuna, que asegure el cumplimiento de los estándares técnicos y normativos aplicables.

2. Entregar consistencia y predictibilidad a las decisiones ambientales mediante la aplicación uniforme de criterios técnicos y jurídicos en el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental, manteniendo una evaluación técnica de alto nivel, con el fin

de generar confianza en los actores del sistema.

3. Establecer la aplicación de criterios y estándares técnicos comunes en el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental, mediante el ejercicio de la rectoría y liderazgo técnico del Servicio, que deben seguir todos los actores del sistema.

Productos Estratégicos del Servicio:

- Evaluar ambientalmente proyectos de inversión asegurando el cumplimiento de la normativa ambiental.
- Revisión y estandarización de instructivos, guías, documentos técnicos y procesos.
- Asegurar la disponibilidad de plataformas operativas y actualizadas para la evaluación ambiental.
- Establecer un marco de gobernanza para la gestión de datos administrados por la institución.
- Facilitar instancias de participación que fortalezcan los derechos y deberes ciudadanos en el SEIA.
- Capacitar para contribuir a la certeza en la evaluación ambiental de proyectos.

Cobertura territorial

Esta región está en la zona central de Chile. Limita al norte con la Región de O'Higgins, al sur con la Región de Ñuble, al este con Argentina y al oeste con el océano Pacífico. Tiene una superficie de 30.296,10 km² y 1.044.950 habitantes, de acuerdo al Censo de 2017. Está conformada por cuatro provincias (Cauquenes, Curicó, Linares y Talca) y 30 comunas. Su capital es Talca.

Información específica en evaluación de proyectos:

En la Dirección Regional del Maule desde el año 2022 a la fecha, en cuanto a Estudios y Declaraciones de Impacto Ambiental, han ingresado 220 proyectos por una inversión en MMU\$8.486.-, donde el 28% corresponde al sector económico Inmobiliario y un 22% a Energía. En el mismo periodo se calificaron 130 proyectos donde 120 proyectos fueron aprobados con una inversión de MMU\$4.780.- donde el sector productivo más destacado es Energía por MMU\$3.396.-

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios Internos

- Director Ejecutivo: Le corresponde liderar la administración del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental, para lograr que los proyectos de inversión pública y privados incorporen la variable ambiental en sus fases de construcción, operación y cierre, asegurando de esta manera un desarrollo sustentable de las iniciativas de inversión.
- Jefe División de Evaluación Ambiental y Participación Ciudadana: En la elaboración de normativa e instrucciones relacionada con el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.
- Jefe División Jurídica: Le corresponde asegurar la calidad y viabilidad de las actuaciones jurídicas institucionales, asesorando al/la Director/a Regional en materias jurídicas y legales vinculadas a la evaluación ambiental.
- Jefe División de Tecnologías y Gestión de la Información: Le corresponde dirigir la

generación, desarrollo y operación de los sistemas tecnológicos de información y comunicación de la institución, coordinando con el/la Director/a Regional las materias vinculadas al sistema electrónico de evaluación ambiental.

- Jefe División de Administración y Finanzas: Le corresponde la gestión de las personas que conforman la institución y la administración de los recursos físicos y presupuestarios del Servicio.
- Departamento de Auditoría Interna, en materia del cumplimiento de las normas y procedimientos administrativos vigentes por parte de la división.
- Departamento de Planificación, Presupuesto y Control de Gestión, en materias referidas a la programación presupuestaria, control de gestión y cumplimiento de metas de la división.
- Asociación de Funcionarios/as: En el Servicio de Evaluación Ambiental existe una única Asociación de Funcionarios/as denominada ANFUSEA, la cual tiene representación en todas las capitales regionales del país

Usuarios Externos

- Contraloría General de la República, para el adecuado cumplimiento de las normativas vigentes.
- Ministerio del Medio Ambiente, a fin de coordinar actividades de interés común, entrega de datos y retroalimentación.
- Órganos de la Administración del Estado con Competencia Ambiental: Que participan en la evaluación ambiental de los proyectos o actividades, ya que cuentan con atribuciones en materia de permisos o pronunciamientos ambientales sectoriales respecto del proyecto o actividad en particular.
- Autoridades Políticas y de Gobierno: que participan en el proceso de evaluación ambiental como ministros de Estado, SEREMIS, Delegado Presidencial, etc.
- Inversionistas, titulares y Empresas usuarios del SEIA: Proponentes de proyectos o actividades que someten sus iniciativas al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.
- Ciudadanía: Correspondiente a poblaciones localizadas en el área de influencia de los proyectos o actividades susceptibles de generar impacto ambiental.
- Organizaciones Sociales y ONG: Que participan en los procesos de Participación Ciudadana.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio



ORGANIGRAMA SERVICIO DE EVALUACIÓN AMBIENTAL



Versión enero de 2025

Organigrama 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 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 altos directivos públicos 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 Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios regidos 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 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."

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.