

JEFE DE DIVISIÓN DE EVALUACIÓN AMBIENTAL Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA ¹
SERVICIO DE EVALUACIÓN AMBIENTAL – SEA
MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Misión del cargo

Al Jefe de la División de Evaluación Ambiental y Participación Ciudadana le corresponde gestionar el adecuado funcionamiento del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental cumpliendo con estándares de calidad, oportunidad y participación ciudadana; a fin de contribuir al desarrollo sustentable, la preservación y conservación de los recursos naturales y la calidad de vida de los habitantes del país en concordancia con la normativa vigente.

Funciones del cargo

Al asumir el cargo de Jefe/a División Evaluación Ambiental y Participación Ciudadana, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Garantizar el adecuado funcionamiento de los procesos de evaluación ambiental, a través de la administración del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental, en concordancia con los requerimientos legales establecidos.
2. Generar y difundir criterios técnicos de evaluación ambiental e identificar oportunidades de mejora en los procesos de evaluación.
3. Generar, fomentar y facilitar estrategias de participación ciudadana en los procesos de evaluación ambiental, a través de los instrumentos contemplados en la ley, con el fin que la ciudadanía aporte información relevante en la evaluación ambiental.
4. Mantener permanente contacto y coordinación con los demás organismos públicos que participan de los procesos de evaluación ambiental, con el objetivo de contar con la información y los antecedentes necesarios para su participación activa en las áreas que son de su competencia.
5. Contribuir y mantener sus procesos de evaluación en el marco del Sistema de Gestión de la calidad del Servicio de Evaluación Ambiental.
6. Todas las demás funciones que le encomiende el Director/a Ejecutivo.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-06-2026
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Eliana Arntz

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	6
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	60
Presupuesto que administra	M\$606.907

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. Facilitar y mejorar la evaluación ambiental a los proyectos de inversión sometidos al SEIA, apegada a la normativa.	<p>1.1 Elaborar orientaciones que faciliten la implementación de los instrumentos, homogeneizando y facilitando el pronunciamiento de los servicios con competencia ambiental.</p> <p>1.2 Administrar un Sistema de Información de líneas de base de los proyectos sometidos a evaluación.</p>
2. Fomentar y facilitar la participación ciudadana en la evaluación de proyectos sometidos al SEIA, con la finalidad de que las personas naturales y jurídicas, comunidades, entre otros, participen de manera activa e informada en los procesos de evaluación de los proyectos que se emplazarán en sus territorios.	<p>2.1 Perfeccionar los procesos de participación ciudadana en los proyectos sometidos al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental, incorporando los derechos de acceso a información.</p> <p>2.2 Generar actividades de información y capacitación a la ciudadanía sobre sus derechos y deberes ambientales en forma temprana.</p> <p>2.3 Adoptar progresivamente las medidas de gestión necesarias para entregar un adecuado acceso a la información y a la participación ciudadana.</p>
3. Disminuir la discrecionalidad y reducir los plazos de evaluación, otorgando certezas técnicas y jurídicas.	<p>3.1 Estandarizar los procesos de calificación de las Declaraciones de Impacto Ambiental (DIAs) y de Estudios de Impacto Ambiental (EIAs) sometidas al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.</p> <p>3.2 Implementar medidas que orienten a los organismos sectoriales para efectos de optimizar el proceso de evaluación ambiental, buscando</p>

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

	mejorar la calidad técnica de la evaluación.
<p>4. Liderar la implementación del sistema de integridad y de desarrollo de personas en su área, a través de la optimización, monitoreo, intercambio y aprendizaje entre los niveles directivos/as y sus colaboradores públicos.</p>	<p>4.1 Fortalecer la implementación de los estándares de integridad institucional en los procesos y equipos de la División.</p> <p>4.2 Promover el desarrollo de capacidades técnicas y de gestión de las personas, alineadas con los desafíos estratégicos de la institución.</p> <p>4.3 Implementar prácticas de liderazgo, coordinación y aprendizaje que favorezcan el desempeño y la mejora continua de los equipos.</p>

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.

<p>El cargo corresponde a un grado 2º de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 50%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$6.312.000.- 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:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$5.365.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$8.205.000.-</p> <p>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.</p>
--

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.

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 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 instrumentos de gestión ambiental, tanto en sus aspectos jurídicos, técnicos y administrativos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo *.

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

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."

**2.4
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)	413
Presupuesto Anual	M\$20.965.819

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Las principales funciones del Servicio de Evaluación Ambiental son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
- La administración y dirección superior está a cargo de un/a Director/a Ejecutivo, quien es el/la Jefe/a Superior del Servicio y tiene su representación legal.

Objetivos Estratégicos del Servicio:

1. Garantizar una evaluación ambiental eficiente y oportuna, mediante la optimización de procesos internos que reduzcan los tiempos de tramitación, asegurando al mismo tiempo el cumplimiento íntegro de los estándares técnicos y normativos.
2. Fortalecer la certeza jurídica y la calidad técnica de las decisiones ambientales, aumentando su consistencia, predictibilidad y respaldo técnico, con el fin de generar confianza en los actores del sistema.
3. Consolidar el liderazgo técnico y rector del Servicio dentro del sistema de evaluación de impacto ambiental, estableciendo los estándares técnicos y criterios que deben seguir todos los actores del sistema.

Bienes/Servicios Finales 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.
- Aplicación del marco de gobernanza de datos para la gestión efectiva y responsable de la información.
- 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.

**3.3
USUARIOS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

Usuarios Internos

- Director/a Ejecutivo/a: 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/a División Jurídica: Le corresponde asegurar la calidad y viabilidad de las actuaciones jurídicas institucionales, asesorando al Director/a Ejecutivo/a y demás jefaturas internas en materias legales, para garantizar la correcta decisión del Servicio en las materias de su competencia, apoyando al Jefe/a de la División de Evaluación Ambiental y Participación Ciudadana en materias jurídicas y legales vinculadas a la evaluación ambiental.
- Jefe/a 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, a fin de lograr una administración eficiente del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental Electrónico (E-SEIA) y sus componentes, coordinando con el/la Jefe/a de División de Evaluación Ambiental y Participación Ciudadana en materias vinculadas al sistema electrónico de evaluación ambiental.
- Jefe/a 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.
- Directores/as Regionales: Les corresponde contribuir al desarrollo sustentable, la preservación y conservación de los recursos naturales y la calidad de vida de los habitantes de la región, a través del Sistema de Evaluación Ambiental.
- 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, Intendentes, 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 participen en los procesos de Participación Ciudadana.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

I Nivel jerárquico:

Director Ejecutivo

II Nivel jerárquico:

Jefe División Administración y Finanzas

Jefe División Evaluación Ambiental y Participación Ciudadana

Jefe División Tecnología y Gestión de la Información

Jefe División Jurídica

16 Directores 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 y Jefas 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 concorra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.