

**DIRECTIVO JEFE o DIRECTIVA JEFA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DEL PINO¹
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna de San Bernardo
Región Metropolitana

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/la Directivo/a Jefe/a de Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio Local de Educación Pública (SLEP), le corresponderá liderar el diseño e implementación de un modelo de gestión y desarrollo de personas, impulsando políticas y procedimientos que promuevan las buenas prácticas laborales en los procesos de administración del ciclo de vida laboral, resguardando los lineamientos de la institución y disposiciones legales vigentes, a fin de contribuir al correcto funcionamiento del SLEP y los Establecimientos Educativos bajo su dependencia.

Las funciones estratégicas definidas para el cargo de Directivo/a Jefe/a de Gestión y Desarrollo de las Personas del SLEP, corresponden a las siguientes:

1. Liderar y coordinar la gestión de la unidad de manera estratégica y operativa, dirigiendo los procesos asociados al traspaso o ingreso, gestión, desarrollo y egreso de las personas que trabajan en el Servicio Local, contribuyendo a alcanzar con éxito la implementación de la Ley N° 21.040 y su adecuado funcionamiento.
2. Establecer un modelo de gestión del desempeño, basado en objetivos, estándares y evaluación del desempeño, vinculados al cargo y función que desarrollan los/las funcionarios/as del SLEP, con retroalimentación y comunicación regular y sistemática.
3. Velar por el correcto y oportuno ejercicio de los derechos funcionarios, entre los que se encuentran los pagos de las remuneraciones, el acceso a capacitación, beneficios sociales y del servicio de bienestar, entre otros.
4. Diseñar, proponer y aplicar las políticas, normas e instrucciones relacionadas con dotaciones, remuneraciones, reclutamiento, selección, higiene, seguridad y prevención de riesgos, ingresos y egresos, velando por la correcta y uniforme aplicación de las normas legales y reglamentarias, y los procesos que se incorporen en el futuro en materia de derechos, beneficios, obligaciones, deberes e incompatibilidades del personal del SLEP, así como también, de los docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educativos bajo dependencia.
5. Definir un plan de desarrollo profesional para los funcionarios del SLEP y equipo directivo, docentes y asistentes de la educación de los establecimientos

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-07-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza Palma.

educacionales dependientes.

6. Impulsar un trabajo colaborativo y coordinado con las demás unidades del Servicio Local y los establecimientos educacionales bajo su dependencia.
7. Liderar la gestión de las relaciones laborales del servicio, estableciendo una agenda de trabajo permanente, colaborativa y dialogante con las asociaciones de funcionarios para contribuir a ambientes laborales bientratantes que faciliten el logro de los objetivos institucionales.
8. Colaborar en el diseño e implementación de una política de comunicaciones internas que promueva la generación de ambientes laborales bientratantes y la difusión de la política de gestión y desarrollo de las personas.
9. Documentar los procesos claves de la unidad de gestión de personas, apuntando a la mejora continua que permita optimizar la eficacia y eficiencia de los flujos de trabajo de la subdirección, permitiendo dar respuesta a los requerimientos y necesidades de los funcionarios del servicio.
10. Asesorar al Director/a del Servicio Local de Educación Pública en las materias que sean de su competencia.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo (1)	04
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo (1)	12
Presupuesto que administra (2), (3)	\$87.000.000.000.- (Subtítulo 21) \$375.000.000.- (Subtítulo 22)
(1) Dotación está sujeta a las necesidades del SLEP. (2) Subtítulo 21 corresponde a gastos del Personal del Programa 01 de Gastos Administrativos del Servicio, Dicho monto es del presupuesto del SLEP aprobado por la Ley de Presupuestos del Sector Público de 2025. (3) Subtítulo 22 glosa de capacitación y perfeccionamiento, bienes y servicios de consumo.	

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. Liderar el diseño e implementación de modelos de gestión administrativa del área de personas y gestión del ciclo laboral de las personas del SLEP y de los establecimientos educacionales, considerando criterios de integración, inclusión y de género³, para mejorar la calidad, acceso y oportunidad a los bienes y servicios entregados por la institución, orientando y asesorando a los establecimientos educacionales en las materias referentes a su competencia.	1.1 Diseñar e implementar un modelo de gestión y desarrollo de personas que contemple procesos de reclutamiento y selección, movilidad, inducción, formación, evaluación de desempeño, proceso de compensaciones y todo lo relacionado con el ciclo laboral de las personas del SLEP. 1.2 Diseñar e implementar un sistema de gestión que asegure la correcta planificación y control de la dotación, conforme a los requerimientos del Servicio, según corresponda.
2. Velar por la correcta ejecución de los procesos de remuneraciones asegurando un adecuado cumplimiento de las normas y obligaciones laborales y previsionales de los funcionarios.	2.1 Diseñar un modelo de control que asegure el correcto funcionamiento del proceso de remuneraciones y/o asignaciones, considerando las normativas de gobierno transparente y DIPRES, de acuerdo con los plazos establecidos para ello.
3. Promover una cultura de trabajo colaborativo como parte esencial de la gestión organizacional del Servicio Local de Educación Pública	3.1 Diseñar, implementar y monitorear los planes de acción que promuevan la colaboración y coordinación inter e intra institucional, en función de los valores, misión y visión del SLEP.
4. Promover una cultura organizacional que fortalezca la transparencia y ética en la gestión y desarrollo del Servicio local de Educación Pública.	4.1 Diseñar, implementar y comunicar planes de acción que impulsen comportamientos acordes a los estándares de ética y probidad en la gestión pública del SLEP.

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

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.

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 **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **35%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.724.000.-** 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) **\$3.957.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.257.000.-

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 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, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuente Legal: Art. 2º del D.F.L. N°25, del 29 de octubre de 2018, del Ministerio de Educación.

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 o coordinación en materias de gestión de personas y gestión de remuneraciones, en un nivel apropiado para las funciones del cargo.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimientos en alguna de estas materias**:

- Diseño e implementación de sistema de gestión y desarrollo de personas en el sector Público y/o de Educación.
- Normativa asociada a contrataciones, desvinculación y remuneraciones de funcionarios del sector Público y/o Establecimientos Educativos.
- Gestión y administración de personas en el sector Público y/o Municipal.
- Manejo de herramientas tecnológicas relacionadas con el área de gestión de personas y gestión de remuneraciones.

***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.**

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 mismo candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, de la ley N° 20.955.

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. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.

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 (1)	Administración Central: 104 Profesionales y Asistentes de la Educación: 4.510
Presupuesto Anual (2), (3)	\$95.077.000.000.-
(4) Dato corresponde a la proyección de dotación para el SLEP. De acuerdo a datos de 2025, Docentes y Asistentes de la Educación: 4.510 personas, sumado a la proyección de la dotación del Servicio Local de 104 personas.	
(5) Correspondiente al Programa 01, de acuerdo con la Ley de Presupuestos del año 2025. Considera el Programa 02, y que corresponde al Servicio Educativo traspasado en enero 2025	
(6) Moneda Nacional en Millones de \$.	

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional:

Velar porque los establecimientos educacionales correspondientes a su territorio provean el servicio educacional, en los niveles y modalidades que corresponda, con pertinencia local, en el marco de la Estrategia Nacional de Educación Pública y otras orientaciones y normativas emanadas, tanto de la propia Ley de Educación Pública, como del Ministerio de Educación.

Contexto Externo del Servicio

El Servicio Local de Educación, funcional y territorialmente descentralizado, se relaciona con el Ministerio de Educación, a través de la Dirección de Educación Pública.

En los espacios institucionales que reúnen a los principales actores del territorio, debe promover la participación de la comunidad a través del Comité Directivo Local y Consejo Local de Educación respectivos, los que concentran la representación de las comunidades educativas, de autoridades municipales, académicas y regionales.

Se relaciona con los municipios con el objetivo de hacer alianzas que potencien y apoyen los procesos educativos, suscribiendo convenios de interés mutuo, manteniendo y facilitando la red de protección social y los programas que estos desarrollan (salud, cultura, deporte), así como permitiendo el acceso a la infraestructura escolar para uso comunitario; y para facilitar el apoyo municipal en el proceso de implementación gradual del nuevo sistema.

Para asegurar los procesos de articulación entre niveles y modalidades educativos, la vinculación con la formación inicial y el desarrollo profesional docente es de vital importancia el contacto que se establezca con universidades, centros de formación técnica o institutos profesionales presentes en el territorio y servicios públicos que administren establecimientos con régimen de privación de libertad o programas de reinserción social.

Objetivos Estratégicos:

1. Fortalecer la calidad de la educación pública, siguiendo las orientaciones rectoras de la Estrategia Nacional de Educación Pública y del Ministerio de Educación.
2. Garantizar el aprendizaje de calidad y el desarrollo integral de todos los estudiantes en las aulas y establecimientos educacionales de las distintas modalidades y niveles de educación pública.
3. Velar por una adecuada cobertura del servicio educacional, de acuerdo con las particularidades del territorio, con una oferta pertinente al contexto local y acorde a las definiciones del currículum nacional.
4. Extender los niveles de perfeccionamiento del liderazgo educativo, orientando acciones de desarrollo docente y directivo para los Establecimientos Educacionales.
5. Garantizar la gestión eficaz, oportuna y eficiente de los recursos humanos, materiales y financieros del servicio y de los establecimientos educacionales de su dependencia.

Contexto Interno del Servicio

El Servicio Local de Educación posee dependencia directa del Ministerio de Educación y son coordinados a través de la Dirección de Educación Pública.

Con la promulgación de Ley N° 21.040, se comienza la creación de un Sistema Nacional de Educación Pública y con esto, el inicio de un proceso de transición gradual de la educación municipal que durará hasta el año 2025 (con una evaluación intermedia para revisar el proceso de instalación).

Para la implementación de la ley, el trabajo se enfoca en asegurar la excelencia en el traspaso a educación pública y la puesta en marcha de la Dirección de Educación Pública y los Servicio Locales de Educación.

En este contexto, la creación de cada Servicio Local de Educación Pública implica que su Director/a Ejecutivo/a sea responsable de la instalación y conformación del Servicio tanto en los temas administrativos, de infraestructura como de gestión de personas. A su vez, una vez traspasadas las unidades educativas deberán velar por la calidad, la mejora educativa y la equidad del servicio educacional, para lo cual deberán proveer apoyo técnico-pedagógico y apoyo a la gestión de los establecimientos educacionales a su cargo. Para ello contará con la asesoría y acompañamiento de la Dirección de Educación Pública en su rol de conducción estratégica y coordinación del Sistema de Educación Pública.

El Servicio Local está conformado por las siguientes unidades o áreas:

1. Dirección Ejecutiva.
2. Gabinete.
3. Departamento Jurídico y Transparencia.
4. Unidad de Comunicaciones.
5. Unidad de Auditoría.

6. Unidad de Apoyo Técnico-Pedagógico.
7. Unidad de Planificación y Control de Gestión.
8. Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas.
9. Unidad de Administración y Finanzas.
10. Unidad de Infraestructura y Mantenimiento.
11. Unidad de Participación Ciudadana y de las Comunidades Educativas.
12. Unidad de Gestión Territorial.
13. Oficina de Atención a la Diversidad y Perspectiva de Género.

Contexto territorial

El Servicio Local Del Pino abarca parte de las provincias de Santiago y Maipo, con las comunas de San Bernardo, La Pintana, El Bosque y Calera de Tango, dentro de la Región Metropolitana.

Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como una región que presenta un clima templado mediterráneo. Este tipo de clima se desarrolla en todo el territorio regional. Su característica principal es la presencia de una estación seca prolongada y un invierno bien marcado con temperaturas extremas que llegan a cero grados. Santiago registra una temperatura media anual de 14°C pero los contrastes térmicos son fuertes, en verano las máximas alcanzan valores superiores a 30°C durante el día.

El Servicio Local estará ubicado en la comuna de San Bernardo, que en verano tiene cálidas máximas de 30 °C. La temperatura generalmente varía entre 12 °C y 28 °C. En invierno las máximas alcanzan en promedio los 16 °C y en la noche temperaturas mínimas promedio de hasta 3 °C.

Según estimaciones y proyecciones de población derivadas del Censo 2017, la población total que abarcará el SLEP Del Pino (que comprende las comunas de San Bernardo, La Pintana, El Bosque y Calera de Tango) alcanzará los 735.150 habitantes en el año 2023. En relación con la distribución por género, esta es de 49,5 % hombres y 50,5 % mujeres. La población escolar del territorio agrupa a niños y jóvenes entre los 0 y los 18 años. La población en edad parvularia (entre 0 y 5 años) representa el 8,3% del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 18,1% del total de la población.

Contexto educacional del territorio

SLEP	DEL PINO
Región	Metropolitana
Comuna de cabecera	San Bernardo
N° Comunas	4
Comunas	San Bernardo, El Bosque, La Pintana y Calera de Tango
Matrícula Pública 2023*	30.532
Establecimientos educacionales municipales 2023*	78

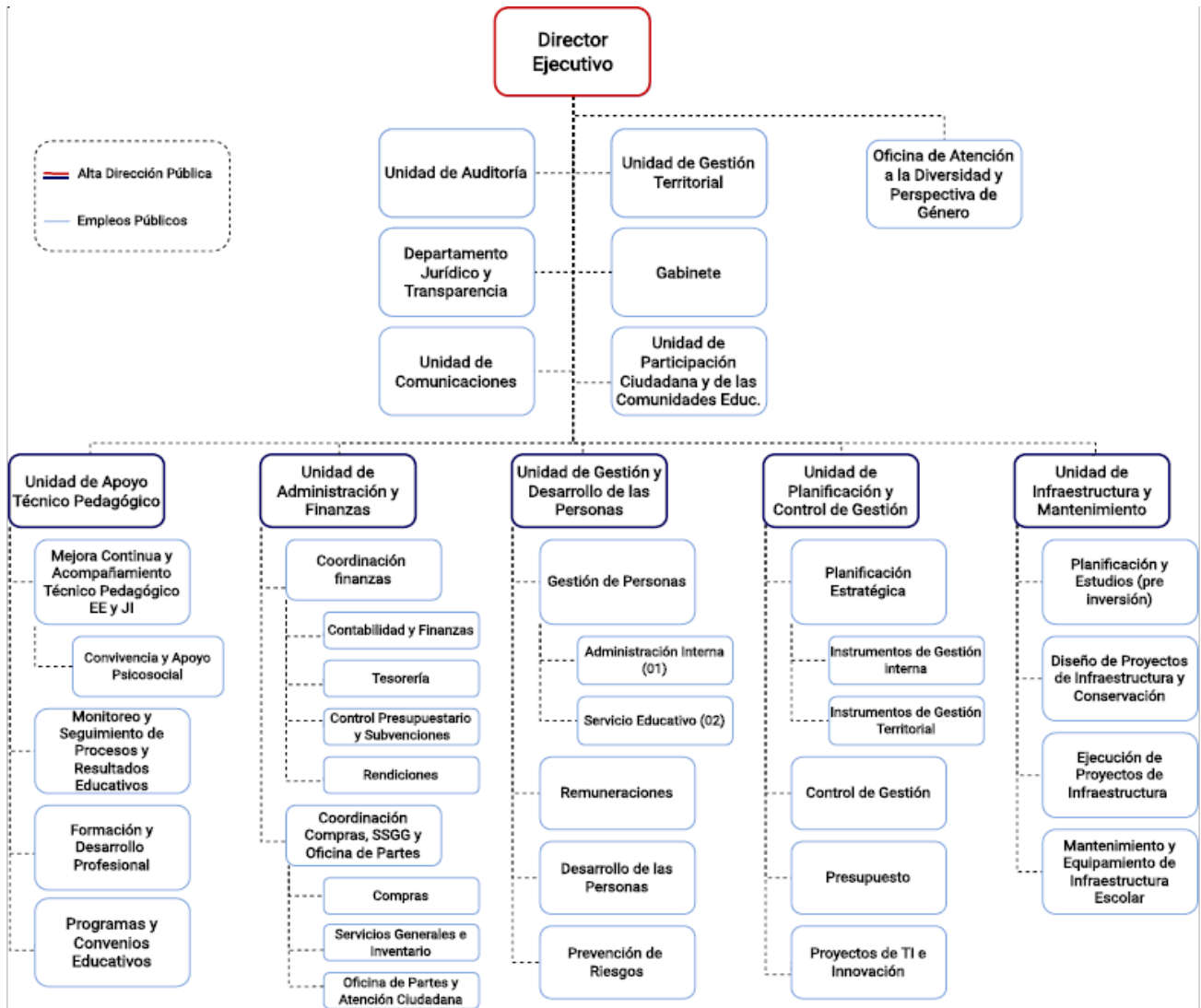
Liceos Bicentenarios	1	
Docentes EE 2023**	2.559	
Tramos carrera docente	Experto II	34
	Experto I	248
	Avanzado	642
	Temprano	526
	Inicial	357
	Acceso	240
	Sin Información	512
Asistentes de la Educación 2023**	1.951	
Establecimientos VTF Municipales 2023***	33	
Matrícula VTF Municipal 2021***	2.801	
Directoras y Docentes Jardines VTF 2023***	165	
Asistentes Jardines VTF 2023***	469	
Estudiantes con inasistencia grave 2022****	9.038	
Reprobación 2022*****	1.240	
Retirados 2022*****	1.744	
Estudiantes prioritarios 2023*****	20.803	
Estudiantes preferentes 2023*****	4.640	
Fuentes: * Se consideran Establecimientos en funcionamiento en abril 2023. ** Se consideran a Docentes y Asistentes en Establecimientos en funcionamiento en abril 2022. Se eliminan casos duplicados (personas=1). *** Datos obtenidos a partir de bases JUNJI, se consideran Jardines Infantiles VTF en funcionamiento en mayo 2023. La dotación es autodeclarada por las unidades educativas. **** Datos obtenidos a partir de la base de rendimiento escolar 2022. Se eliminan casos duplicados. Inasistencia grave equivale a quienes tienen menos de 85% de asistencia, independiente de si aprobaron o no el nivel. ***** Datos obtenidos a partir de la base de rendimiento escolar 2022. Se eliminan casos duplicados. Para el cálculo se ocupa variable "sit_fin_r". ***** Datos obtenidos a partir de la base prioritarios y preferentes 2023.		

3.3
USUARIOS y
USUARIAS
INTERNOS Y
EXTERNOS

Los clientes con los cuales se vincula el/la Directivo/a Jefe/a de Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio Local de Educación Pública corresponden a:

1. Director/a de Educación Pública.
2. Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública.
3. Otras Unidades del Servicio Local de Educación Pública.
4. Equipo directivo de los establecimientos educacionales dependientes del Servicio Local de Educación Pública.
5. Profesores, asistentes de la educación, Colegio de Profesores, asociaciones gremiales.
6. Universidades, Institutos Profesionales, CFT, fundaciones e instituciones de capacitación.
7. Instituciones pertenecientes al sistema previsional y de salud.
8. Contraloría General de la República.
9. Superintendencia de Educación.

3.4 ORGANIGRAMA⁵



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

Cargos que se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Ejecutivo del Servicio Local.⁶
- Directivo/a Jefe/a de Apoyo Técnico Pedagógico.
- Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas.
- Directivo/a Jefe/a de Planificación y Control de Gestión.
- **Directivo/a Jefe/a de Gestión y Desarrollo de las Personas.**
- Directivo/a Jefe/a de Infraestructura y Mantenimiento.

⁵ Esta estructura organizacional es referencial, puede presentar modificaciones en los distintos Servicios Locales de Educación Pública.

⁶ El cargo de Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local se provee de acuerdo al párrafo 3° del Título VI de la Ley N° 19.882, con algunas reglas especiales.

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 altos directivos públicos 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 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 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, 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 2026, 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.