

SUBDIRECTOR O SUBDIRECTORA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA ¹
DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
MINISTERIO DE HACIENDA
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/la Subdirector o Subdirectora de Alta Dirección Pública le corresponderá liderar y dirigir los procesos de selección, acompañamiento, desarrollo y evaluación de los altos directivos públicos, y asesorar los procesos de selección de Directores de Establecimientos Educacionales a nivel Municipal, de acuerdo con las disposiciones y lineamientos del Consejo de Alta Dirección Pública y la normativa vigente sobre estas materias, a fin de proveer a los Ministerios, Servicios, Empresas del Estado y Municipios de Altos Directivos Públicos idóneos, consolidando el mérito como motor de la calidad de las instituciones públicas y la confianza de la ciudadanía.

Al asumir el cargo de Subdirector o Subdirectora de Alta Dirección Pública le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar los procesos de reclutamiento y selección de Alta Dirección Pública, en el marco de la normativa legal. Lo señalado incluye la provisión de los cargos de notarios, conservadores y archiveros cuya selección se incorpora al quehacer de la Subdirección a partir de abril de 2026.
2. Proveer a la Dirección Nacional y al Consejo de Alta Dirección Pública, asesoría información oportuna y confiable para la toma de decisiones en los ámbitos de su competencia.
3. Gestionar la implementación de la Licitación y contrato de Servicio de Empresas Consultoras Especializadas en reclutamiento y selección en sus diferentes fases, tanto para cargos de I y II nivel jerárquico, como para Jefes DAEM, manteniendo comunicación permanente con estas empresas, con el objeto de velar por los estándares de calidad definidos por el Servicio Civil.
4. Asegurar la correcta y oportuna administración y registro de información del Sistema de Alta Dirección Pública en los distintos sistemas o bases de datos dispuestos para la gestión de concursos, empresas consultoras, profesionales expertos, convenios de desempeño y acompañamiento directivo a fin de asegurar la calidad de los datos.
5. Gestionar y supervisar las acciones de mejora continua de los procesos que componen el Sistema de Alta Dirección Pública para cargos de I y II nivel jerárquico, Jefes DAEM y Directores de Establecimientos Educacionales Municipales.
6. Asesorar a los Ministerios y Servicios en las materias relacionadas con reclutamiento, selección, elaboración, suscripción, seguimiento y evaluación de los convenios de desempeño y remuneraciones de Altos Directivos Públicos.
7. Liderar el diseño e implementación de acciones de desarrollo y acompañamiento de los altos directivos públicos, en las distintas fases de su ciclo de vida laboral.
8. Asesorar a las Municipalidades en los procesos de selección de Directores de Establecimientos Educacionales Municipales.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-04-2026

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Cristian Pliscoff

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	4 personas
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	64 personas
Presupuesto que administra	\$ 3.085.134.000*

*Presupuesto asociado a la Subdirección de Alta Dirección Pública, el presupuesto lo administra Director/a Nacional.

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 la óptima gestión y el fortalecimiento del Sistema de Alta Dirección Pública y sus productos estratégicos, para colaborar en el cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales.	<p>1.1 Planificar e implementar eficientemente los procesos de selección de altos/as directivos/as públicos/as, incluye notarios, conservadores y archiveros a partir de abril de 2026. También incluye los proyectos estratégicos para la optimización de éstos, resguardando el cumplimiento de plazos, los requerimientos de costos y desarrollo de sistemas, manteniendo los estándares de calidad, considerando periodos de alta demanda.</p> <p>1.2 Liderar la implementación de las acciones de acompañamiento y desarrollo de los directivos y directivas nombradas, en lo referido a inducción, gestión del desempeño, formación y egreso dentro de los requerimientos técnicos y plazos establecidos.</p> <p>1.3 Liderar, en conjunto con la División Jurídica y la División de Gestión Interna, la implementación del contrato con empresas consultoras.</p> <p>1.4 Conducir a su equipo de trabajo al cumplimiento de metas, diseñadas en cada Área dependiente de la Subdirección, propiciando el desarrollo de un buen ambiente laboral en su equipo de trabajo.</p>
2. Fortalecer y potenciar la promoción de equipos de alto rendimiento, resguardando ambientes y condiciones laborales de calidad, participativas y	2.1 Promover, liderar y fomentar la participación de la Subdirección en la implementación de la Política de Gestión de Personas institucional, en

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

<p>motivantes para las personas que trabajan en la subdirección.</p>	<p>el ámbito de su competencia. 2.2 Resguardar y fortalecer las condiciones del clima laboral de sus áreas dependientes. 2.3 Fortalecer el desempeño de los equipos bajo su dependencia, con el fin de potenciar el talento y habilidades, así como el desarrollo de competencias funcionarias, y el potenciamiento de nuevos liderazgos.</p>
<p>3. Articular efectivamente los procesos de comunicación, negociación y relacionamiento con actores estratégicos, a fin de contribuir al fortalecimiento permanente en la relación con las autoridades.</p>	<p>3.1 Asesorar oportunamente a los Ministerios y Servicios en las materias relacionadas con reclutamiento, selección, elaboración, suscripción, seguimiento y evaluación de los convenios de desempeño y remuneraciones de Altos Directivos Públicos. 3.2 Velar por el cumplimiento de los estándares de calidad definidos por el Servicio Civil por parte de las empresas consultoras. 3.3 Asesorar y acompañar técnicamente a las autoridades, actores políticos y Consejo de Alta Dirección Pública, garantizando una fluida y permanente comunicación, para que el Sistema de Alta Dirección Pública funcione adecuadamente.</p>

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.

<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 47%. Incluye las asignaciones de modernización e incentivo artículo 12º ley 19.041. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$7.365.000.- 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 e incentivo artículo 12º ley 19.041 y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización e incentivo artículo 12º ley 19.041, cuyo detalle es el siguiente:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización e incentivo artículo 12º ley 19.041 (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$5.186.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización e incentivo artículo 12º ley 19.041 (marzo/abril, junio, septiembre y diciembre) \$11.723.000.-</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 O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ³

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años, sin perjuicio de otros requisitos que pueda exigir la ley para cargos determinados.

Fuente: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección, gerencia o jefatura de equipos liderando la gestión de personas de toda la organización y/o gestión e implementación de proyectos relacionados a la atracción, mantención y desarrollo de altos directivos y/o ejecutivos, 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.

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."

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS**C1. VISIÓN ESTRATÉGICA**

Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, identificando oportunidades, evaluando su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

C3. 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.

C4. 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.

C5. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	172 personas
Presupuesto Anual	\$13.697.983.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

En el año 2003 se promulgó la ley N° 19.882 del Nuevo Trato Laboral que estableció una nueva política en materia de gestión y desarrollo de las personas y creó el Sistema de Alta Dirección Pública. Asimismo, la normativa creó la Dirección Nacional del Servicio Civil, asignándole la misión de implementar estos cambios y dotar al Estado de una administración profesional, donde el mérito, la idoneidad y la probidad sean los requisitos fundamentales de quienes conducen los servicios públicos.

Nuestro propósito es recuperar la confianza ciudadana en las instituciones del Estado y sus personas.

Nuestra misión es fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado, a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo de funcionarias/os y directivas/os idóneas, motivadas, empáticas, diversas, íntegras e innovadoras.

Los Objetivos Estratégicos que buscamos alcanzar son:

1. Promover la excelencia y diversidad en la gestión y desarrollo de personas en el Estado, a través del acompañamiento a las y los Altos Directivos Públicos durante su gestión, fomentando la participación de mujeres y otros grupos subrepresentados de la población.
2. Mejorar la calidad, participación, transparencia y satisfacción en los servicios que ofrece nuestra institución a la ciudadanía con perspectiva de género. A través de la eficiencia en el uso de los recursos asociados al sistema ADP, el aumento de postulaciones y la incorporación de nuevos/as postulantes en los portales que administra el Servicio Civil.
3. Colaborar en las transformaciones institucionales para fomentar la excelencia, motivación, empatía, integridad, innovación y descentralización en la entrega de servicios a la ciudadanía con perspectiva de género. A través de la asesoría en materias de gestión y desarrollo de personas y de la disminución en la deserción en los cursos de capacitación ofrecidos por el Servicio Civil.

A partir de la promulgación de la Ley 20.955 en el año 2016, se viene a reforzar la misión del Servicio Civil de promover un empleo público de calidad, asegurando condiciones dignas a quienes ejercen funciones en el Estado, sean estos directivos o funcionarios públicos, pero también incentivando la instalación de buenas prácticas en la gestión y desarrollo de personas en las instituciones públicas.

Este es un paso fundamental en la modernización y perfeccionamiento del Estado chileno, ya que permite potenciar y consolidar una función pública que responda a las crecientes demandas ciudadanas, a través de una gestión eficiente, eficaz, transparente e innovadora.

Gracias a esta reforma, el Servicio Civil adquiere formalmente un rol rector en temas de gestión y desarrollo de personas que trabajan en el Estado, ya que se le otorgan atribuciones legales que le permiten normar, instruir, monitorear y sancionar (a través de la Contraloría General de la República). A su vez, la norma le otorga respaldo

político a su mandato, ya que estas disposiciones serán visadas por un Comité Triministerial establecido en la ley para estos efectos.

Asimismo, adquiere responsabilidad en temas de ética y probidad pública, la cual comienza con la dictación de Códigos de Ética para todos los servicios públicos del nivel central, esfuerzo que derivará en la implementación de Sistemas de Integridad al interior del Estado.

Respecto al Sistema de Alta Dirección Pública (SADP), tiene como objetivo dotar a las instituciones del Estado de directivos con capacidad de gestión y liderazgo, para la ejecución eficaz y eficiente de las políticas públicas, a través de concursos públicos y transparentes.

El Sistema de Alta Dirección Pública es un sistema integral que contempla la selección, desarrollo y evaluación de los altos directivos del sector público, constituyéndose en referente para la elaboración y ejecución de políticas de gestión de personas para la gerencia pública del país.

El Sistema de Alta Dirección Pública perfecciona la selección de profesionales de equipos directivos de las instituciones del Estado, cuyas funciones sean predominantemente de ejecución de políticas públicas y de provisión directa de servicios y bienes a la comunidad. Tiene por objetivo la selección de los Altos Directivos Públicos (ADP), de primer y segundo nivel jerárquico. Son considerados cargos de primer nivel jerárquico los jefes superiores de Servicio y de segundo nivel, las jefaturas de unidades organizativas que responden directamente ante dicho jefe superior.

A partir de abril de 2026, a través de la implementación de lo indicado en la ley N°21.772, se incluye la selección de los cargos de notarios, archiveros y conservadores, lo que representa la provisión de 512 cargos cuya selección es un desafío fundamental para la jefatura de esta Subdirección.

El Sistema de Alta Dirección Pública en su totalidad está regulado por el Consejo de Alta Dirección Pública (CADP), el que está presidido por la Directora de la Dirección Nacional del Servicio Civil, y conformado por 4 consejeros designados por S.E. el Presidente de la República, y ratificados por los 4/7 de los senadores en ejercicio. Sus nombramientos son por períodos de seis años, son nominados por pares alternadamente cada tres años y tienen carácter inamovible.

En particular la Subdirección de Alta Dirección Pública se compone de 4 áreas:

1. **Área de Alta Dirección Pública:** A cargo de gestionar el adecuado desarrollo de los procesos concursales de I y II nivel Jerárquico de cargos adscritos, cargos no adscritos al SADP y la selección de cargos de notarios, archiveros y conservadores, garantizando el cumplimiento de los estándares de calidad y apego a los principios del sistema ADP en cada una de sus etapas, y en comunicación y seguimiento permanente con cada uno de los actores intervinientes de los procesos en concurso.
2. **Área de Acompañamiento y Desarrollo ADP:** A cargo de coordinar y asesorar a ministerios y servicios públicos en la elaboración, suscripción, seguimiento y evaluación de los Convenios de Desempeño de Altos Directivos Públicos de I y II nivel jerárquico, entregando orientaciones y herramientas para elaborar compromisos estratégicos y desafiantes. Del mismo modo, están a cargo de diseñar e implementar acciones de desarrollo y acompañamiento de los altos directivos públicos, en las distintas fases de su ciclo de vida laboral.

3. **Área Educación de Alta Dirección Pública del Sistema Escolar:** A cargo de gestionar el adecuado desarrollo de los procesos concursales de I y II nivel Jerárquico de cargos adscritos (SLEP) y cargos no adscritos al SADP en el ámbito educacional (DAEM y Directores de Establecimientos Educacionales), garantizando el cumplimiento de los estándares de calidad y apego a los principios del sistema ADP en cada una de sus etapas, así como, participar de los procesos de reclutamiento y selección de los Directores de Establecimientos Educacionales dirigiendo y supervisando a los profesionales a su cargo, en las distintas etapas de los concursos y en comunicación y seguimiento permanente con cada uno de los actores intervinientes de los procesos en concurso.

4. **Área de Gestión de Alta Dirección Pública:** Velar por el correcto funcionamiento de los procesos logísticos, de apoyo y coordinación relacionados con los concursos realizados por la Subdirección de Alta Dirección Pública, en las distintas etapas de los procesos concursables, así como generar un trabajo de coordinación con las áreas de la Subdirección y las otras áreas del Servicio (Secretaría Técnica, División jurídica, Gestión de personas, Gestión de calidad, entre otras.), en las temáticas institucionales, proyectos de mejora y capacitación, siendo soporte para el/la Subdirector/a ADP en la gestión de las distintas iniciativas y seguimiento de los objetivos.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

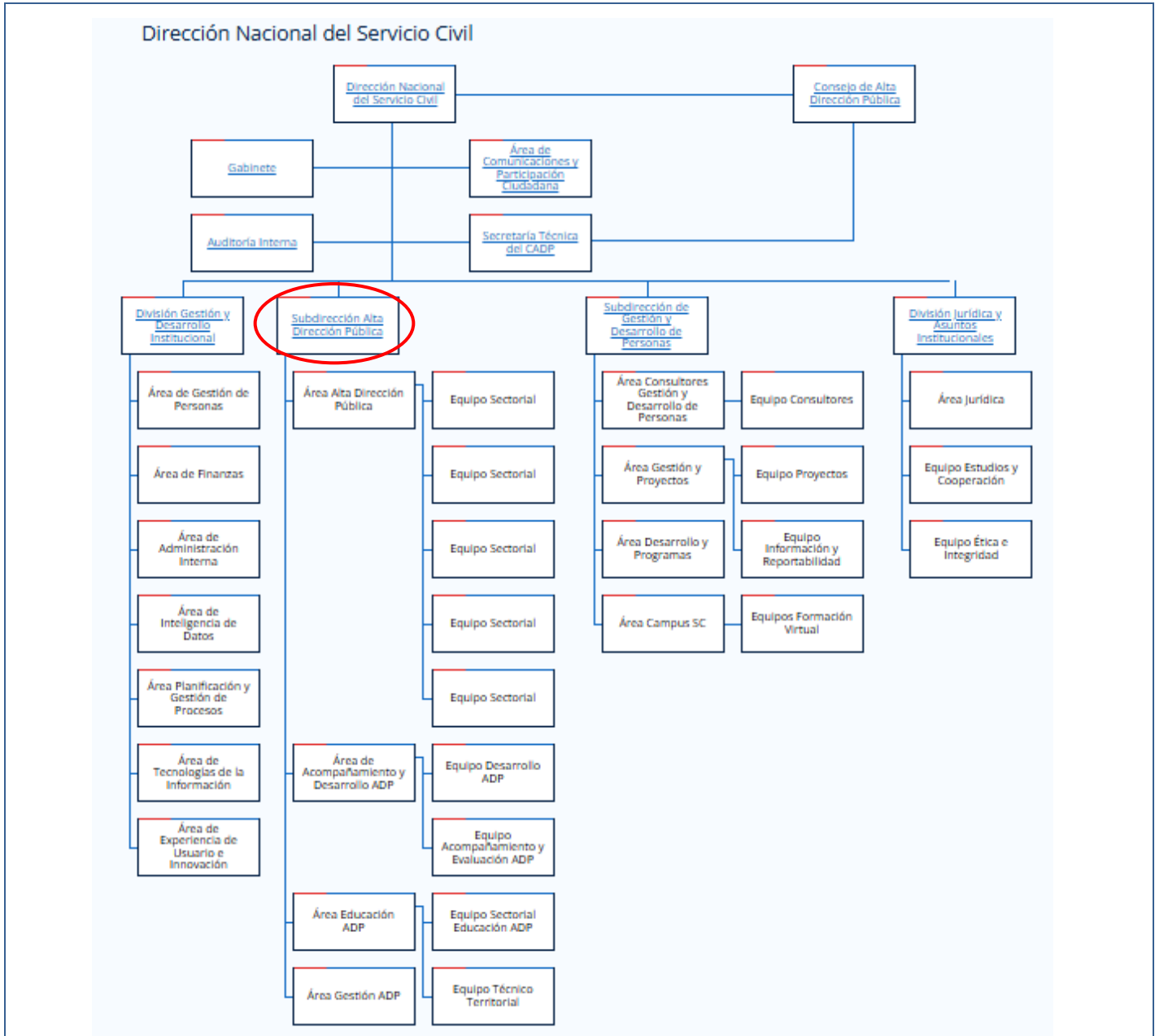
Clientes internos

- Director/a Nacional del Servicio Civil
- Consejo de Alta Dirección Pública
- Secretaría Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública
- Subdirección de Desarrollo de las Personas
- División Jurídica y Asuntos Institucionales
- División de Gestión y Desarrollo Institucional
- Asociación de funcionarios AFUSEC

Clientes externos

- Presidencia de la República
- Ministerios
- Jefaturas de Servicios (Altos Directivos Públicos)
- Dirección de Presupuesto
- Ciudadanía
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos adscritos al sistema ADP son:

- Subdirector/a de Alta Dirección Pública
- Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de Personas

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

-Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

Conforme así lo dispone el inciso primero, del Artículo Sexagésimo Sexto, de la Ley N°19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N°19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N°19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

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

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2027, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Por otro lado, los/as altos/as directivos/as públicos/as pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

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

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N°19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

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

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

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

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados. De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

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