

**¹DIRECTIVO/A JEFE/A DE GESTIÓN DE PERSONAS
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE MAULE COSTA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del Maule
Ciudad Cauquenes

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/ a la Directivo/a Jefe/a de Gestión de 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 Servicio Local y los establecimientos educacionales bajo su dependencia. Servicio Local y los establecimientos educacionales bajo su dependencia.

Las funciones estratégicas definidas para el cargo de Directivo/a o Jefe/a de Gestión de Personas del Servicio Local de Educación Pública, 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, que permita la entrega de feedback constante y evaluación del desempeño de los funcionarios del Servicio Local de Educación Pública.
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 Servicio Local, y; de los docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales bajo dependencia.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24-06-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Ma. Rosa Millán

5. Definir un plan de desarrollo profesional para los funcionarios del Servicio Local de Educación Pública y equipo directivo, docentes y asistentes de la educación de los establecimientos 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	4
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	19
Presupuesto que administra	\$ 3.244.380.000.- (Subtítulo 21, Gastos en Personal) \$ 29.994.000.- (Capacitación y Perfeccionamiento, Subtítulo 22, Bienes y Servicios de Consumo)

* Subtítulo 21 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.

**Subtítulo 22 glosa de capacitación y perfeccionamiento.

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 Servicio Local de Educación Pública y de los establecimientos educacionales, considerando criterios de integración, inclusión y de género, 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 **15%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.138.000.-** 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) **\$3.459.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.495.000.-

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 ³

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

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 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. 2° del DFL N° 67, de 05 de noviembre de 2018, del Ministerio de Educación.

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 1°, de la ley N° 20.955.

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**:

- Experiencia en diseño e implementación de sistema de gestión y desarrollo de personas en educación.
- Normativa asociada a contrataciones, desvinculación y remuneraciones de funcionarios del sector público y/o establecimientos educacionales.
- Conocimiento en modelamiento de procesos.

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

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS

C1. GESTIÓN Y LOGRO

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

C2. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con actores externos claves para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.

C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN

Capacidad para identificar oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización. Implica promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total ⁽¹⁾	Administración Central: 101 Profesionales y Asistentes de la Educación: 2.869
Presupuesto Anual ^{(2) (3)}	\$49.217.315
(1) Dato corresponde a la proyección de dotación para el SLEP. De acuerdo a datos de 2025, Docentes y Asistentes de la Educación: 2.869 personas, sumado a la proyección de la dotación del Servicio Local de 101 personas. (2) 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 (3) Moneda Nacional en Miles de \$.	

3.2

CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Proveer educación pública de calidad integral, equitativa e inclusiva, a través de la entrega de recursos para el aprendizaje, fortalecimiento de capacidades de gestión, acompañamiento técnico-pedagógico y el trabajo colaborativo con las comunidades educativas, para el desarrollo de las y los estudiantes del territorio Maule Costa

Contexto Externo del Servicio

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

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

Se relacionará 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 será 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 Institucionales

1. Fortalecer la calidad de la educación pública, siguiendo las orientaciones rectoras del Ministerio de Educación y la Dirección de Educación Pública.
2. Garantizar el aprendizaje 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 y asistencia 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 y estrategias de formación para los asistentes de la educación.
5. Garantizar la gestión eficaz y eficiente de los recursos humanos, materiales y financieros del Servicio y de los establecimientos educacionales de su dependencia.

Principales Productos Estratégicos:

1. Oferta del servicio educativo, pertinente al territorio, para los distintos niveles y modalidades de educación.
2. Plan Estratégico Local en articulación con la Estrategia Nacional y el Proyecto Educativo de cada uno de los establecimientos del territorio.
3. Plan de desarrollo profesional docente, que fortalezca las capacidades de liderazgo pedagógico de los equipos directivos y docentes del territorio.
4. Apoyo técnico-pedagógico y a la gestión de los establecimientos educativos del territorio.
5. Sistema de monitoreo y seguimiento de indicadores de los aprendizajes de los estudiantes.
6. Red de actores de la comunidad educativa que fomente el trabajo colaborativo entre los EE y la participación de los miembros de la comunidad escolar.
7. Convenios de apoyo con organismos públicos o privados, incluidos los propios municipios, que complementen la tarea educativa en el territorio.

Contexto Interno del Servicio

El Servicio Local de Educación Pública posee dependencia directa del Ministerio de Educación y la Dirección de Educación Pública es la encargada de coordinar estratégicamente este nuevo Sistema.

Con la promulgación de Ley N° 21.040, 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 esta ley, el trabajo se enfoca en asegurar la excelencia en el traspaso a la educación pública y la puesta en marcha de la Dirección de Educación Pública y los Servicio Locales de Educación Pública.

En este contexto, los Servicios Locales de Educación velarán 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.

Contexto Territorial

La región del Maule se localiza entre los 34°41' y los 36°33' de latitud sur. Está conformada por 4 provincias y 30 comunas. El Servicio Local abarca las provincias de Cauquenes y Talca. En la provincia de Cauquenes, las comunas de Cauquenes, Chanco y Pelluhue, y en la provincia de Talca, las comunas de Constitución y Empedrado.

Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como una región de veranos comúnmente cálidos y secos e inviernos lluviosos y frescos. Su clima es de tipo Mediterráneo templado de estación seca y lluviosa

Según las estimaciones y proyecciones de población del Censo 2017, la población de la región alcanzaría 1.153.043 de habitantes en el año 2022. En relación con la distribución por género, se proyecta que esta sea de 49,1% hombres y 50,9% mujeres. La población escolar del territorio agrupa a 28.247 niños y jóvenes entre los 0 y los 18 años. La población en edad parvularia (entre 0 y 5 años) representa el 29,4% del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 70,6% del total de la población.

El territorio que abarca el Servicio Local de Maule Costa posee una matrícula total de 22.496 estudiantes (2025), los que estudian en 96 establecimientos educacionales, de los cuales un 75% son de responsabilidad del Servicio Local, mientras que un 23% es de dependencia Particular Subvencionada, un 1% es de dependencia Particular Pagada y un 1% de Administración Delegada.

Un 32,1% de estos establecimientos se encuentran en localizaciones geográficas urbanas y un 67,9% corresponde a localizaciones rurales, que son, la gran mayoría de establecimientos públicos ubicados en las comunas de Cauquenes, Chanco y Constitución.

De la matrícula traspasada al Servicio Local, un 58,3% corresponde al nivel de educación básica, mientras que un 29% corresponde a educación media, tanto científico humanista (74,9%) como técnico profesional (25,1%).

Contexto Educacional del Territorio

SLEP	Maule Costa	
Región	Maule	
Cabecera	Cauquenes	
N° Comunas	5	
Comunas	Cauquenes, Chanco, Constitución, Empedrado y Pelluhue	
Matrícula Pública 2025	14.287	
Establecimientos Educativos Públicos 2025	72	
Liceos Bicentenarios	8	
Docentes EE 2025	1.425	
Tramos carrera docente 2020	Experto II	12
	Experto I	87

	Avanzado	366
	Temprano	334
	Inicial	398
	Acceso	112
	Sin información	45
Asistentes de la Educación EE 2020	1.574	
Establecimientos VTF M2025	12	
Matrícula VTF 2025	482	
Estudiantes con inasistencia crónica 2024	4.166	
EE por categoría de desempeño en enseñanza básica, a partir de datos de la Agencia de Calidad de la Educación, año 2019	Alto	8
	Medio	20
	Medio-bajo	2
	Insuficiente	0
	Sin categoría	44
Establecimientos municipales con desempeño insuficiente, año 2019	Básica	0
	Media	0
	Adecuado	27
	Elemental	42
	Insuficiente	31
Estándares de aprendizaje matemática 4° básico 2019	Adecuado	44
	Elemental	29
	Insuficiente	27
Estándares de aprendizaje lectura 4° básico 2019	Adecuado	44
	Elemental	29
	Insuficiente	27
Estudiantes prioritarios 2025	10.357	
Estudiantes preferentes 2025	2.930	
Reprobación 2024**	568	
Deserción 2024***	887	

Fuentes:

Datos de matrícula, cantidad de EE y funcionarios EE 2018-2025, extraídos de Datos Abiertos, Centro de Estudios, MINEDUC. Considera solo EE en funcionamiento y matrícula > 0.

Datos de asistencia extraídos de base de datos de rendimiento por estudiantes 2025, MINEDUC.

Datos tramos carrera docente extraídos de base de cargos docentes, MINEDUC.

Datos cantidad de jardines VTF, extraído de base de datos interna JUNJI.

Datos de clasificación establecimientos y estándares de aprendizaje, extraídos de la Agencia de Calidad de la Educación.

Datos de inasistencia, deserción, repitencia, estudiantes prioritarios y preferentes, extraídos de bases de matrícula, rendimiento y estudiantes prioritarios, Datos Abiertos, Centro de Estudios, MINEDUC y datos de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.

** Datos de reprobación consideran solo educación regular.

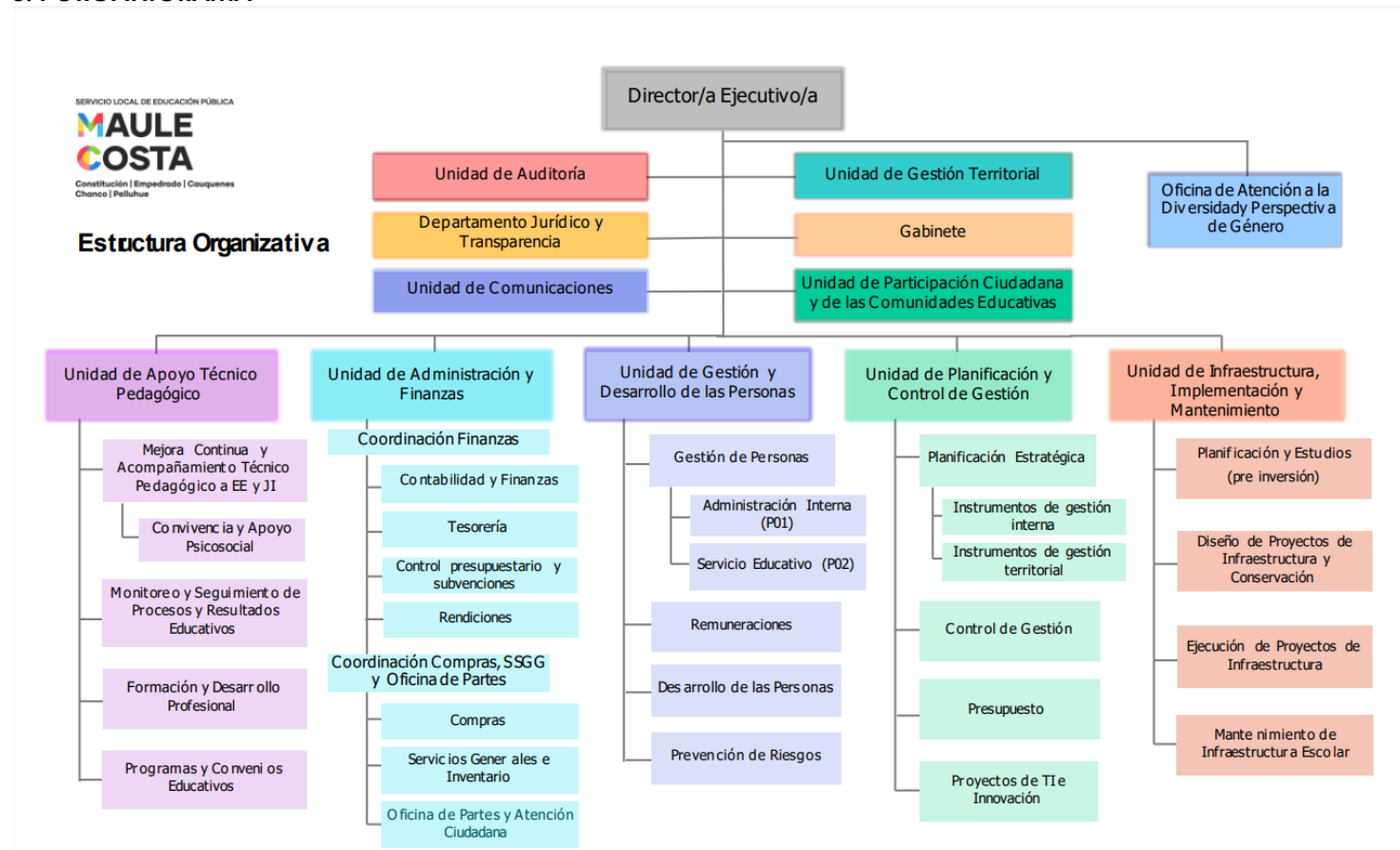
*** Tasa de incidencia

3.3
USUARIOS y
USUARIAS
INTERNOS Y
EXTERNOS

Los clientes con los cuales se vincula el/la Directivo/a Jefe/a de Gestión de 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 ORGANIGRAMA



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
- 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 de Personas.**
- Directivo/a Jefe/a de Infraestructura y Mantenimiento.

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 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/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.