

DIRECTIVO/A JEFE/A DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN¹
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE CHACABUCO
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN PÚBLICA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna de Colina,
Región Metropolitana

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Directivo Jefe o a la Directiva Jefa Unidad de Planificación y Control de Gestión del Servicio Local de Educación Pública (SLEP) de Chacabuco le corresponderá colaborar con el/la Director/a Ejecutivo/a en la planificación estratégica y presupuestaria para la provisión del servicio educacional por parte del SLEP, asegurando el cumplimiento de las metas e indicadores mediante la gestión de los instrumentos de planificación vigentes y sus establecimientos educacionales, aportando al cumplimiento de la Estrategia Nacional de Educación Pública.

Las funciones estratégicas definidas para el cargo corresponden a las siguientes:

1. Formular el presupuesto del SLEP, en coordinación con las áreas relacionadas, para la elaboración e implementación de proyectos que permitan cumplir con los objetivos estratégicos del SLEP y en cumplimiento de la normativa legal vigente.
2. Liderar y coordinar la gestión de la unidad de Planificación y Control de Gestión, de manera estratégica, articulando y coordinando los procesos para alcanzar con éxito la implementación de la ley (21.040) y su adecuado funcionamiento.
3. Generar los sistemas de seguimiento, información y monitoreo, que consideren tanto la evaluación de procesos y resultados de los establecimientos educacionales de su dependencia, así como también, los informes emitidos por la Agencia de Calidad de la Educación, de conformidad con la ley N° 20.529, con el objeto de propender a la mejora continua de la calidad de la educación provista por dichos establecimientos.
4. Coordinar el seguimiento, monitoreo y evaluación de los proyectos del SLEP, a fin de resguardar el cumplimiento de los resultados, con la finalidad de no afectar la prestación del servicio educacional.
5. Monitorear el sistema de seguimiento y asesoría técnica para controlar los distintos instrumentos de gestión de la institución, tales como: el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), el Convenio de Desempeño Colectivo (CDC), el Plan Estratégico Local (PEL), el Plan Anual Local (PAL), Convenios de Gestión Educacional del Director/a Ejecutivo/a (CGE) y otros que se consideren pertinentes para el cumplimiento de los objetivos y metas que define la Estrategia Nacional de Educación Pública (ENEP).
6. Estudiar y proponer medidas de equidad de género en las políticas, planes, programas y acciones del SLEP, a fin de incorporar dicho enfoque, tanto en su quehacer como en su gestión organizacional.
7. Identificar, diseñar, y documentar los procesos institucionales, así como también, implementar y mejorar el proceso de gestión de riesgos, articulando las fases requeridas para la actualización de la matriz de riesgos Institucional, integrándola a las definiciones estratégicas vigentes mediante la identificación de riesgos de

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 25-11-2025.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Ignacio Guerrero.

procesos, de activos de información y cumplimiento, de la definición de objetivos y de mecanismos de control, y de la formulación de compromisos definidos en planes de tratamiento de riesgos.

8. Impulsar un trabajo colaborativo y coordinado con las demás unidades del SLEP, salas cunas, jardines infantiles y establecimientos educacionales bajo su dependencia, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

9. Asesorar al Director/a del SLEP en las definiciones estratégicas y otras materias propias de su competencia mediante análisis técnicos, elaboración de informes y generación de propuestas basadas en evidencia, que fortalezcan la toma de decisiones institucionales.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo (1)	4 (aprox.)
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo (1)	5 (aprox.)
Presupuesto que administra (2) (3) (4)	M\$2.035.598
<p>(1) Dotación sujeta a las necesidades del servicio. (2) Presupuesto total del SLEP conforme al proyecto de Ley de Presupuestos del Sector Público para el año 2026, correspondiente al programa 01 de Gastos Administrativos. Aquel presupuesto inicial para el año previo del traspaso del servicio educativo. (3) El presupuesto total del SLEP para el año 2027, correspondiente al Programa 02 del Servicio Educativo, incrementará una vez realizado el traspaso del servicio educativo en función de la aprobación de la Ley de Presupuestos del Sector Público para el año 2027. Moneda Nacional en Miles de \$.</p>	

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 proceso de instalación de la Unidad de Planificación y Control de Gestión, definiendo y optimizando las metodologías y sistemas de control de procesos que permitan la planificación y el apoyo necesario para la elaboración de instrumentos de gestión del SLEP, que aseguren un correcto funcionamiento.	<p>1.1 Definir, gestionar y coordinar metodologías de gestión con las áreas del SLEP, que permitan definir objetivos, indicadores, metas y recursos involucrados para el Plan Estratégico Local y Plan Anual Local, según las orientaciones ministeriales y de la Dirección de Educación Pública (DEP), aportando al cumplimiento de la Estrategia Nacional de Educación Pública (ENEP).</p> <p>1.2 Generar un sistema de monitoreo que asegure la disponibilidad de información y datos que permitan dar cuenta de la gestión educacional e institucional, y monitorear el estado de avance de los instrumentos de planificación del SLEP.</p> <p>1.3 Monitorear el adecuado cumplimiento de los objetivos de la gestión del servicio, además de la implementación de las medidas, planes y programas que desarrolle la dirección ejecutiva.</p> <p>1.4 Identificar los mapas de riesgos</p>

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>institucionales y coordinar las acciones que permitan gestionar las alertas detectadas</p>
<p>2. Liderar el proceso de planificación estratégica, formulación de instrumentos de gestión e implementación de metodologías y sistemas de control de procesos, para asegurar el correcto funcionamiento del SLEP.</p>	<p>2.1 Formular e Implementar el proceso de planificación estratégica relacionado al Plan Estratégico Local y el Plan Anual Local, según las orientaciones ministeriales y de la DEP.</p> <p>2.2 Eficientar los procesos y procedimientos de las distintas áreas del SLEP, definiendo indicadores, metas y recursos involucrados, permitiendo la formulación de los instrumentos de gestión institucional.</p> <p>2.3 Gestionar un sistema de información para el monitoreo y evaluación, que permita controlar los distintos instrumentos de gestión de la institución, tales como: el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), el Convenio de Desempeño Colectivo (CDC), el Plan Estratégico Local (PEL), el Plan Anual Local (PAL) y los objetivos e indicadores que define la ENEP.</p> <p>2.4 Desarrollar y dar seguimiento al proceso de definición de los riesgos institucionales, así como también, la definición de los planes de tratamiento de los riesgos identificados y su gestión.</p> <p>2.5 Apoyar a la dirección ejecutiva en la definición de funciones de las distintas unidades que conforman el Servicio Local, con el objeto de lograr correctamente los objetivos institucionales definidos.</p>
<p>3. Asesorar y apoyar a las unidades del SLEP en la gestión de proyectos estratégicos institucionales en coherencia con los lineamientos estratégicos entregados por el Ministerio de Educación y la Dirección de Educación Pública.</p>	<p>3.1 Colaborar con las unidades del SLEP en el desarrollo, evaluación, monitoreo y asignación de recursos para el cumplimiento de los proyectos estratégicos e indicadores, de acuerdo a la normativa vigente.</p>
<p>4. Liderar el proceso de construcción de la propuesta del presupuesto anual del SLEP, junto con la unidad de Administración y Finanzas, privilegiando los criterios de oportunidad y eficacia.</p>	<p>4.1 Elaborar el presupuesto anual del SLEP, junto con la unidad de Administración y Finanzas, en base a la normativa vigente.</p> <p>4.2 Revisar y monitorear oportunamente el avance de la ejecución del presupuesto anual en coordinación con la unidad de Administración y Finanzas.</p>
<p>5. Fortalecer el desarrollo interno e integridad de la unidad, a través del alineamiento estratégico, con un enfoque de género ³ en el ejercicio de sus funciones.</p>	<p>5.1 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, haciendo especial énfasis en la integridad, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas.</p> <p>5.2 Desarrollar un mecanismo de comunicación de los objetivos y metas, y los avances en su</p>

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

	<p>cumplimiento. 5.3 Coordinar, a través de una mesa de género, la elaboración de un plan anual de género que considere los lineamientos del SLEP e instrumentos de gestión vigentes y los que se definan a futuro en dicho ámbito.</p>
--	---

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto/a Directivo/a 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 **\$4.725.000.-** 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) **\$3.953.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.268.000.-

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/A

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 Art. 2° del DFL N° 22, del 29 de enero de 2019, 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 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 y/o coordinación de equipos en materias de planificación y control de gestión en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en alguna de estas materias**:

- Planificación y control de gestión en instituciones públicas, como por ejemplo: municipios, servicios locales, instituciones del gobierno central y local.

***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

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.

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.

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 (1)	Administración Central: 84 Profesionales y Asistentes de la Educación: 2.551
Presupuesto Anual (2) (3)	M\$2.035.598
<p>(1) Dato corresponde a la proyección de dotación para el SLEP. De acuerdo con datos de 2023, Docentes y Asistentes de la Educación: 2.551 personas, sumado a la proyección de la dotación del Servicio Local de 84 personas, una vez que se encuentre en régimen.</p> <p>(2) Presupuesto total del SLEP por el proyecto de Ley de Presupuestos del Sector Público 2026, corresponde al Programa 01 de Gastos Administrativos del Servicio. No se considera el Programa 02, ya que corresponde al Servicio Educativo que se traspasará al SLEP posteriormente</p> <p>Moneda Nacional en Miles de \$.</p>	

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

<p>Misión institucional:</p> <p>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.</p> <p>Contexto externo del Servicio:</p> <p>El Servicio Local de Educación, funcional y territorialmente descentralizado, se relaciona con el Ministerio de Educación, a través de la Dirección de Educación Pública.</p> <p>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.</p> <p>Se relaciona con los municipios con el objetivo de hacer alianzas que potencien y apoyen los procesos educativos, suscribiendo convenios de interés mutuo,</p>
--

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.

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 se crea a partir de la promulgación de la Ley N°21.040, posee dependencia directa del Ministerio de Educación y son coordinados a través de la Dirección de Educación Pública.

Para la implementación de la ley N°21.040, 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 Servicios 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.

Contexto Territorial:

El Servicio Local abarca la provincia de Chacabuco, con las comunas de Colina, Lampa y Tiltil. Según estimaciones y proyecciones de población derivadas del Censo 2017, la población total que abarcará el SLEP de Chacabuco alcanzará los 377.531 habitantes el presente año 2026. En relación con la distribución por género, esta es de 49,7% hombres y 50,3 % 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 10,1% del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 19,6% del total de la población.

Contexto Educacional del Territorio:

SLEP	Chacabuco	
Región	Región Metropolitana	
Comuna de cabecera	Colina	
N° Comunas	3	
Comunas	Colina, Lampa, Tiltil	
Matrícula Pública en establecimientos escolares 2024*	21.045	
Establecimientos Educacionales municipales 2024*	42	
Liceos Bicentenarios 2023	5	
Docentes en Establecimientos Educacionales 2024**	1.215	
Tramos Carrera Docente	Experto II	29
	Experto I	141
	Avanzado	352
	Temprano	245
	Inicial	115
	Acceso	87
	Sin Información	246
Asistentes de la Educación en Establecimientos Educacionales 2024**	919	
Jardines Infantiles VTF Municipales 2024***	31	
Matrícula Jardines Infantiles VTF Municipal 2024***	1.794	
Directoras y Docentes Jardines Infantiles VTF 2024***	116	
Asistentes de la Educación Jardines VTF 2024***	301	
Estudiantes con inasistencia grave 2024*****	3.773	
Estudiantes prioritarios 2024*****	12.807	
Estudiantes preferentes 2024*****	3.128	
Reprobación 2024*****	800	
Retirados 2024*****	1336	

Fuentes

* Se consideran Establecimientos en funcionamiento en abril 2024.

** Se consideran a Docentes y Asistentes en Establecimientos en funcionamiento en junio 2024. Se eliminan casos duplicados (personas=1).

*** Datos obtenidos a partir de bases JUNJI, se consideran Jardines Infantiles VTF en funcionamiento en junio 2024.

**** Datos obtenidos a partir de la base de rendimiento escolar 2024. 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 2024. Se eliminan casos duplicados. Para el cálculo se ocupa variable "sit_fin_r".

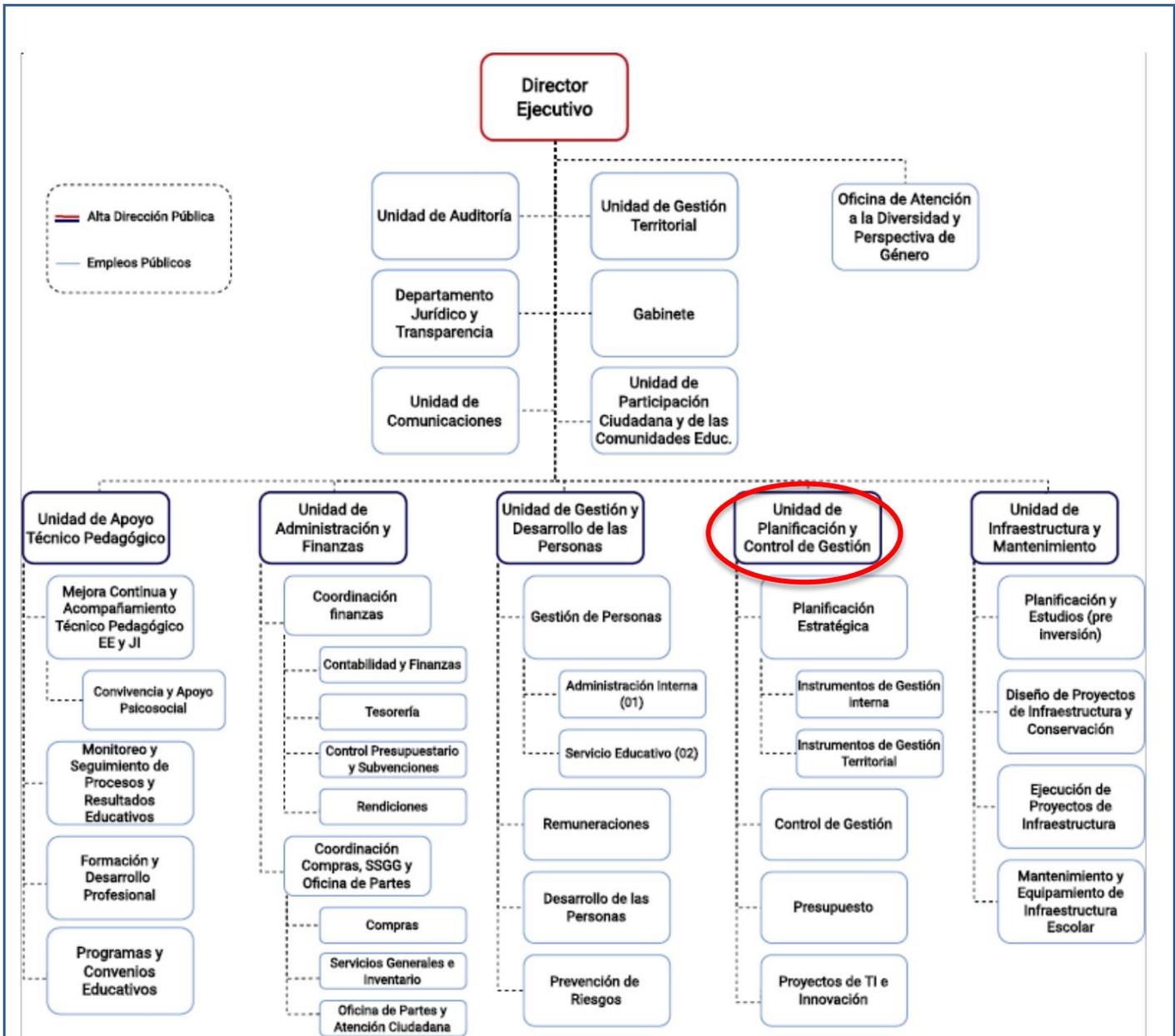
***** Datos obtenidos a partir de la base de datos de estudiantes prioritarios y preferentes 2024.

3.3 USUARIOS/AS INTERNOS Y EXTERNOS

Los clientes con los cuales se vincula el Directivo Jefe o Directiva Jefa de Planificación y Control de Gestión del SLEP corresponden a:

1. Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva del Servicio Local de Educación Pública.
2. Autoridades de la Subsecretarías de Educación y Educación Parvularia y de la Dirección de Educación Pública y Sectorialitas de los diferentes organismos públicos del Estado.
3. Autoridades municipales y locales en general.
4. Directores/as de los diferentes establecimientos educacionales.
5. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
6. Autoridades y funcionarios de las instituciones del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación; de otras instituciones dependientes del Ministerio de Educación tales como JUNAEB y JUNJI; y de otros servicios y entidades públicas (Salud, programa Chile Crece Contigo, etc.), u organismos público-privados o privados (Consejo Nacional de Innovación para el Desarrollo, fundaciones, etc.)
7. Funcionarios y funcionarias del Servicio Local. Fundaciones y organizaciones de la sociedad civil.

3.4 ORGANIGRAMA



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

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

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

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE 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.