

DIRECTIVO JEFE O DIRECTIVA JEFA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS¹
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE SANTA ROSA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna de San Miguel
Región Metropolitana

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Directivo Jefe o Directiva Jefa de Administración y Finanzas del Servicio Local de Educación Pública (SLEP), le corresponderá administrar los recursos materiales y financieros del Servicio, además de apoyar y asesorar, en el ámbito que le compete, a los equipos directivos de los establecimientos educacionales (EE), de la dependencia del Servicio Local de Educación Pública (SLEP), especialmente en la preparación de los informes solicitados por la Superintendencia de Educación, Contraloría General de la República y otros organismos.

Las funciones estratégicas definidas para el cargo de Directivo/a Jefe/a de Administración y Finanzas del Servicio Local de Educación Pública Santa Rosa, corresponden a las siguientes:

1. Liderar y coordinar la gestión de la unidad de manera estratégica, dirigiendo y coordinando los procesos para alcanzar con éxito la implementación de la ley (21.040) y su adecuado funcionamiento, asegurando la sostenibilidad económica y financiera del SLEP.
2. Asegurar un adecuado funcionamiento en la gestión de los recursos físicos, financieros, humanos, tecnológicos y reglamentarios para fortalecer los sistemas administrativos, regulares, complementarios y/o de apoyo para el correcto funcionamiento de los EE, que permitan un servicio educativo de calidad y sostenible económicamente en el territorio.
3. Administrar y proveer el soporte preventivo, la operación, el mantenimiento y administración de los aspectos tecnológicos e informáticos requeridos para el cumplimiento de los objetivos estratégicos del SLEP y los EE.
4. Gestionar la función de compras públicas, incluyendo las contrataciones para el suministro de bienes muebles, inmuebles para la prestación de servicios, para la ejecución de acciones de apoyo, y las contrataciones de estudios, asesorías y consultorías, en los términos previstos por la normativa vigente, y de forma coordinada con los departamentos y unidades que lo requieran.
5. Administrar, planificar, dirigir y controlar la gestión financiera, contable y

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19-08-2025

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jorge Cisternas Méndez

- presupuestaria, de tesorería y control de activos del SLEP y sus establecimientos educacionales.
6. Proporcionar información respecto de la gestión interna del SLEP y de información financiera a los organismos externos que corresponda, en particular debe apoyar la preparación de informes requeridos por la Superintendencia de Educación, CGR, DIPRES, entre otros.
 7. Mantener los procesos relacionados con la seguridad de la información, gestión de riesgo y transparencia según su ámbito de competencia.
 8. Velar por el adecuado proceso de rendiciones de recursos por subvenciones.
 9. Asesorar al director/a del Servicio Local de Educación, en las materias que sean de su competencia.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	3
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	17
Presupuesto que administra	\$64.323.400.000.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Liderar una administración financiera que otorgue sostenibilidad económica al Servicio Local, gestionando eficientemente las finanzas, la contabilidad y los activos, de acuerdo con la normativa vigente, con una adecuada gestión de riesgos financieros.	1.1 Asegurar la sostenibilidad financiera del SLEP cumpliendo los presupuestos públicos conforme a los requerimientos locales, asegurando una adecuada gestión presupuesto y velando por una adecuada prestación del servicio educativo. 1.2 Mantener y optimizar los sistemas de gestión presupuestario, contables (gastos remuneraciones) y financieros, garantizando el uso adecuado de los recursos de cada uno de los fondos (Subvenciones). 1.3 Diseñar e implementar un sistema de gestión de riesgo de los procesos a su cargo.

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

2. Liderar la gestión de los sistemas administrativos, regulares, complementarios y/o de apoyo, estableciendo procesos, estándares de calidad y gestión de recursos físicos, generando proyectos en materias de equipamiento y soporte tecnológico que permitan una operación oportuna y pertinente del SLEP y de sus establecimientos educativos.	2.1 Implementar y garantizar el registro, resguardo y gestión de información contable-financiera, velando que esté disponible, conforme a los requerimientos del sistema de educación pública. 2.2 Implementar plataformas y sistemas que permitan mejorar la eficiencia operativa y el reemplazo permanente de tareas manuales.
3. Liderar los procesos relacionados a las compras públicas y proceso logístico que necesite el SLEP y los Establecimientos Educativos de su dependencia, de acuerdo con los lineamientos emanados desde las subdirecciones del Servicio Local y Dirección Ejecutiva para hacer efectiva su misión de soporte a las áreas estratégicas.	3.1 Gestionar, controlar y validar las compras y contrataciones de servicios, asegurando la entrega en tiempo y forma de insumos, materiales y servicios para el SLEP y todos los establecimientos educativos, salas cunas y jardines infantiles de su dependencia. 3.2 Definir y ejecutar el Plan Anual de Compras del SLEP, de acuerdo con las prioridades establecidas por la Dirección Ejecutiva, el Plan Estratégico Local y los Planes Anuales del Servicio Local. 3.3 Establecer e implementar procedimientos y procesos de gestión de las compras y contrataciones, así como del proceso logístico del Servicio, que consideren la entrega y provisión de los recursos de manera eficiente.
4. Liderar la gestión interna de la Unidad para el logro de sus objetivos, desarrollando integralmente las personas y talento del equipo, cuidando el enfoque de género. Además, colaborar en mantener y desarrollar un buen clima laboral en el Servicio en el que está inserto.	4.1 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas en forma interna con su equipo directo y, adicionalmente, con todo el equipo de la dirección del Servicio. 4.2 Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de gestión de su equipo de trabajo incluyendo políticas y procedimientos³.

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 Alto Directivo 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 **\$4.718.000.-** 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) **\$6.249.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

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

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.*

Fuente Legal: Art. 2º del DFL N°26, del 29 de octubre de 2018, del Ministerio de Educación.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos 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 gestión financiera y presupuestaria, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo. *

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimiento en**:

- Presupuesto Público y Compras públicas
- Sistema de información para la Gestión Financiera del Estado (SIGFE 2.0).
- Gestión de subvenciones educacionales.
- Proceso de rendición de cuentas en la superintendencia de Educación y Junji (rendición, acreditación de saldos y declaración sostenedor).

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

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

⁴ "Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato". Fuente legal: Inciso final del art. Cuadragésimo, de la Ley N°19.882.

**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. VISIÓN ESTRATÉGICA**

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

C2. GESTIÓN Y LOGRO

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

C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

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

C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN

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

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	90 personas en el Slep 3760 (Equipos directivos- docentes y asistentes de educación)
Presupuesto Anual (2) (3)	M\$64.323.400.-
(1) Dato corresponde a la proyección de dotación para el SLEP. De acuerdo a datos de 2022, Docentes y Asistentes de la Educación: 3.435 personas, sumado a la proyección de la dotación del Servicio Local de 92 personas. (2) Moneda Nacional en Miles de \$.	

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

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

Contexto Externo del Servicio

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

En los espacios institucionales que reúnen a los principales actores del territorio, debe promover la participación de la comunidad a través del Comité Directivo Local y Consejo Local de Educación respectivos, los que concentran la representación de las comunidades educativas, de autoridades municipales, académicas y regionales. Se relaciona con los municipios con el objetivo de hacer alianzas que potencien y apoyen los procesos educativos, suscribiendo convenios de interés mutuo, manteniendo y facilitando la red de protección social y los programas que estos desarrollan (salud, cultura, deporte), así como permitiendo el acceso a la infraestructura escolar para uso comunitario; y para facilitar el apoyo municipal en el proceso de implementación gradual del nuevo sistema.

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

Objetivos Estratégicos Institucionales:

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

Contexto Interno del Servicio

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

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

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

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

El Servicio Local abarca las comunas de La Cisterna, Lo Espejo, Pedro Aguirre Cerda, San Miguel y San Ramón, dentro de la zona sur de la Región Metropolitana.

Sus características naturales permiten definirla dentro del territorio nacional como una región que presenta un clima “mediterráneo”, de estación seca prolongada y con inviernos lluviosos. La presencia de la Cordillera de la Costa y el alejamiento del mar son los principales factores que producen características de continentalidad. En la provincia de Santiago las precipitaciones medias anuales alcanzan en promedio los 367 mm.

El Servicio Local estará ubicado en la comuna de San Miguel, que en verano tiene

cálidas máximas de 30°C. La temperatura entre diciembre y marzo oscila entre los 5°C y 29°C. En invierno las máximas alcanzan los 17°C y en la noche mínimas de hasta 2°C.

Según estimaciones y proyecciones de población derivadas del Censo 2017, la población total que abarcará el SLEP de Santa Rosa (que comprende las comunas de La Cisterna, Lo Espejo, Pedro Aguirre Cerda, San Miguel y San Ramón) alcanzará los 535.519 habitantes en el año 2023. En relación con la distribución por género, es de 49,50 % hombres y 50,50 % de 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 6,9% del total, mientras que la población en edad escolar (6 a 18 años) corresponde al 14,3% del total de la población.

Contexto Educacional del Territorio

EP	SANTA ROSA	
Región	METROPOLITANA	
Comuna de cabecera	San Miguel	
N° Comunas	5	
Comunas	La Cisterna, Lo Espejo, Pedro Aguirre Cerda, San Miguel y San Ramón	
Matrícula Pública 2025*	18436	
Establecimientos educacionales municipales 2025*	60	
Liceos Bicentenarios	0	
Docentes en Establecimientos Educativos 2025**	1.845	
Tramos Carrera Docente	Experto II	36
	Experto I	234
	Avanzado	540
	Temprano	288
	Inicial	534
	Acceso	154
	Sin Información	87
Asistentes de la Educación en Establecimientos Educativos 2022**	1.415	
Jardines Infantiles VTF Municipales 2025***	31	
Matrícula Jardines Infantiles VTF 2025***	2.185	
Directoras y Docentes Jardines Infantiles VTF 2025***	136	
Asistentes de la Educación Jardines VTF 2025***	384	
Estudiantes con inasistencia grave 2025****	11.361	
Reprobación 2024*****	532	
Retirados 2024*****	3.235	
Estudiantes prioritarios 2025*****	10586	

Estudiantes preferentes 2025*****

2884

Fuentes:

* Se consideran Establecimientos en funcionamiento en junio 2025.

**Se consideran a Docentes y Asistentes en Establecimientos en funcionamiento en abril 2022. Se eliminan casos duplicados (personas=1).

***Datos obtenidos a partir de bases JUNJI, se consideran Jardines Infantiles VTF al 2025

****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 2022. Se eliminan casos duplicados. Para el cálculo se ocupa variable "sit_fin_r".

*****Datos obtenidos a partir de la base Prioritarios y Preferentes 2022.

3.3 USUARIOS Y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Los clientes y usuarios internos y externos con los cuales se vincula al Directivo Jefe o Directiva Jefa de Administración y Finanzas del Servicio Local de Educación corresponden a:

1. Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva del Servicio Local de Educación Pública.
2. Directores y Directoras de los diferentes establecimientos educacionales y jardines infantiles.
3. Instituciones relacionadas con el Ministerio de Educación, como: Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB).
4. Instituciones que se relacionan con el sector Educación, como: Servicio Nacional de Menores (SENAME) y el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia (Mejor Niñez).
5. Superintendencia de Educación.
6. SEREMI de Educación y Departamentos Provinciales de Educación.
7. Dirección de Presupuestos y el Ministerio de Hacienda.
8. Colegios de Profesores, asociaciones gremiales de profesionales y asistentes de la educación.
9. Consejo Local de Educación y Comité Directivo Local.
10. Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica.
11. Fundaciones, organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, organismos policiales, entre otros.
12. Contraloría Regional y Contraloría General de la República.

3.4 ORGANIGRAMA



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

- Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva del Servicio Local de Educación Pública
- Directivo Jefe o Directiva Jefa de Apoyo Técnico Pedagógico
- Directivo Jefe o Directiva Jefa Gestión y Desarrollo de las Personas
- **Directivo Jefe o Directiva Jefa de Administración y Finanzas**
- Directivo Jefe o Directiva Jefa de Planificación y Control de Gestión
- Directivo Jefe o Directiva Jefa de Infraestructura y Mantenimiento.

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

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE 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 educativas 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.