

**DIRECTOR O DIRECTORA REGIONAL DE ARICA Y PARINACOTA<sup>1</sup>**  
**SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO – SERNAMESG**  
**MINISTERIO DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de Arica y Parinacota  
Ciudad Arica

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Director/Directora Regional, le corresponde gestionar la ejecución de las políticas públicas e institucionales en la región que le encomienda el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, de acuerdo a las orientaciones del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y los lineamientos gubernamentales, con el fin de contribuir al desarrollo de la agenda de género y garantizar, a nivel regional, la implementación de los planes y programas definidos por la Dirección Nacional del Servicio.

Al asumir el cargo de Director/Directora Regional, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir, gestionar y administrar la Dirección Regional, velando por la correcta y coherente ejecución de los planes y programas del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, de acuerdo a las facultades delegadas por la Directora Nacional y a los lineamientos definidos en conjunto con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
2. Gestionar, monitorear y supervisar la ejecución de las políticas, planes y programas relativos a la igualdad de género con organismos públicos y privados de su región, de acuerdo con las orientaciones técnicas correspondientes.
3. Dirigir, planificar y supervisar las actividades propias de los programas institucionales y sus respectivos convenios en la región, atendiendo a la realidad territorial y a la población a quienes se dirigen, desde un enfoque interseccional.
4. Representar al Servicio ante los tribunales de justicia en el ámbito de la región.
5. Liderar al equipo bajo su dependencia, guiándolos hacia el logro de los objetivos estratégicos y el cumplimiento de las metas de la región, generando óptimas relaciones laborales con su equipo e implementando buenas prácticas laborales que promuevan un clima laboral positivo.
6. Proponer y desarrollar la Estrategia Regional Trienal, en colaboración con la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género, identificando las necesidades y requerimientos de la región respecto de la oferta programática del Servicio.
7. Proponer a la Dirección Nacional del Servicio los proyectos de presupuesto y planes de trabajo del Servicio en la Región, en concordancia con la Estrategia

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 15-04-2025

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Claudia Alemparte.

Cargo publicado en forma paralela y simultánea con el cargo de Director o Directora Regional de Bío Bío del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

Regional Trienal.

8. Colaborar con la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género de la Región en la coordinación de cartera, en todas las materias propias de competencia del Servicio, a nivel regional.
9. Coordinarse con la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género de la Región para la celebración de convenios intersectoriales, para el logro de los objetivos de la oferta programática del Servicio, a nivel regional.
10. Velar por la calidad e integridad de la información, respecto de la caracterización del perfil de los/as usuarios/as que participan de los programas y asegurar que se levanten y mantengan registros administrativos actualizados de la gestión programática.
11. Comparecer ante organismos de la Administración del Estado o entidades de carácter privado, a fin de formular solicitudes o peticiones de entrega del uso y/o goce gratuito de bienes muebles o inmuebles que fueren necesarios para el cumplimiento de los fines institucionales, incluyendo la facultad de suscribir los actos, contratos o convenios que fueren necesarios para tales efectos.
12. Patrocinar actividades realizadas por terceros, sin fines de lucro, siempre que ellas se encuentren relacionadas con los fines institucionales. El ejercicio de esta facultad, en ningún caso, podrá comprometer recursos financieros del Servicio.

## 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	17
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	1
<b>Presupuesto que administra</b>	\$601.308.603.-

## 1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERÍODO<sup>2</sup>

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. Poner a disposición de las personas de la región los productos y servicios de SERNAMESG, a través de la ejecución de los programas institucionales, de acuerdo a los enfoques orientadores de la gestión institucional, relativos a enfoque de género, Derechos Humanos, interseccionalidad, territorialidad e interculturalidad.	<p>1.1 Identificar proactivamente las necesidades y requerimientos programáticos de la región para avanzar en igualdad de género.</p> <p>1.2 Diseñar y actualizar la estrategia regional trienal, de acuerdo con los lineamientos programáticos de la Dirección Nacional, en colaboración con la Secretaría Regional Ministerial.</p> <p>1.3. Diseñar los proyectos de presupuesto y requerimientos de la Dirección Regional</p>

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

	<p>para su cumplimiento eficiente y oportuno.</p> <p>1.4 Dirigir, planificar, supervisar y difundir la correcta ejecución de los distintos programas del Servicio en la región, de acuerdo la estrategia regional trienal en virtud de los procedimientos, orientaciones técnicas y disposiciones establecidas en convenios de colaboración y otros instrumentos programáticos.</p>
2. Colaborar con la agenda regional de igualdad de derechos y equidad de género.	<p>2.1 Gestionar e implementar redes de trabajo y alianzas estratégicas y/o convenios con organismos públicos y privados tanto nacionales como internacionales, para el cumplimiento de las funciones y atribuciones del Servicio, en colaboración con la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género, para la adecuada ejecución programática del Servicio.</p>
3. Administrar eficientemente el uso de los recursos financieros de la Dirección Regional.	<p>3.1 Ejecutar y controlar de manera eficiente y eficaz el presupuesto regional.</p> <p>3.2 Controlar la correcta y oportuna ejecución presupuestaria de los diferentes programas y convenios institucionales.</p>
4. Incorporar y promover el desarrollo de las personas al interior de la Dirección Regional con enfoque de género.	<p>4.1 Liderar la gestión de las personas en la región, de acuerdo a los lineamientos institucionales.</p> <p>4.2 Promover buenas prácticas laborales en los programas ejecutados en la Región.</p> <p>4.3 Impulsar y desarrollar medidas que promuevan ambientes laborales que propicien la igualdad de género y no discriminación.</p>
5. Incorporar a la gestión regional el enfoque de género <sup>3</sup> y de integridad pública en todos los ámbitos del quehacer institucional.	<p>5.1 Diseñar e implementar un plan de trabajo para la Dirección Regional que permita incorporar la perspectiva de género en base a los lineamientos institucionales en las diferentes</p>

<sup>3</sup> 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.

	<p>actuaciones del servicio.</p> <p>5.2 Gestionar los equipos de trabajo con enfoque de género, fomentando el respeto y reconocimiento a las diversidades existentes.</p> <p>5.3 Implementar y liderar los programas de integridad pública institucional en la región.</p>
--	--

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto Directiva/o Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **6º** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **17%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.242.000.-** 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) **\$3.517.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.693.000.-**

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

## II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS

#### LEGALES<sup>4</sup>

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.

Título 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 5 años.

Fuente: Artículo N° 40, Ley N° 19.882.

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias relacionadas con temáticas de género, y/o diversidad e inclusión, y/o en promoción de derechos, y/o programas sociales, en instituciones públicas o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.\*

Adicionalmente se valorará poseer experiencia en el ámbito regional y/o local en la respectiva región a la que postula.\*\*

\*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.

<sup>4</sup> Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, de la ley N° 20.955.

## 2.4 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, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

#### C2. GESTIÓN Y LOGRO

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

#### C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave 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 promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	515
<b>Presupuesto Anual</b>	\$32.682.580.000.-

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### Misión Institucional

Fortalecer las autonomías y ejercicio pleno de derechos de las diversidades de las mujeres, a través de la implementación y ejecución de Programas de Igualdad formal y sustantiva de derechos, considerando el enfoque territorial e interseccionalidad.

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género es el organismo encargado de ejecutar las políticas, planes y programas que le encomienda el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Es un servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y de patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República, por medio del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

##### Funciones y Atribuciones

- Implementar políticas, planes y programas con pertinencia cultural, orientados a la equidad de género, a la igualdad de derechos y a procurar eliminar toda forma de discriminación arbitraria contra las mujeres, incluido el Plan Nacional de Igualdad entre hombres y mujeres.
- Ejecutar modelos programáticos que fomenten el desarrollo integral de las mujeres y la equidad de género en los distintos ámbitos de la vida nacional.
- Ejecutar modelos programáticos que velen por la plena participación de las mujeres en la vida laboral, social, económica y cultural del país, y en cargos de elección popular y funciones públicas, como, asimismo, aquellos que promuevan el desarrollo y autonomía de las mujeres.
- Ejecutar modelos programáticos para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres e intrafamiliar.
- Ejecutar medidas que promuevan el reconocimiento y respeto de las mujeres y de la equidad de género en los distintos ámbitos de la vida nacional.
- Coordinar con los distintos servicios y organismos públicos la ejecución de las políticas, planes y programas relativos a la equidad de género y a procurar eliminar toda forma de discriminación arbitraria contra las mujeres.
- Coordinarse con organismos públicos y privados, tanto nacionales como internacionales, para el cumplimiento de las funciones y atribuciones del servicio, inclusive suscribir convenios en caso de ser necesario.
- Solicitar a los órganos de la Administración del Estado la información y antecedentes que estime necesario, relacionados con materias propias de sus respectivas esferas de competencia.
- Administrar el Fondo para la Equidad de Género.
- Ejecutar medidas en favor de las mujeres que reconozcan y resguarden la

multiculturalidad y las identidades étnicas, respetando sus propias visiones, prácticas, necesidades y creencias, en armonía con los derechos humanos.

### **Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)**

Para cumplir con su misión institucional y contribuir con el avance de las autonomías de las mujeres y el ejercicio de sus derechos, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género cuenta con diversos programas:

**a) Programa de Mujer y Trabajo** tienen como principal objetivo empoderar a las mujeres para lograr la autonomía económica que les permita insertarse laboralmente y aportar con sus competencias y habilidades al desarrollo del país.

Lo anterior se realiza a través de cuatro programas:

a.1) Programa Mujeres Jefas de Hogar: Busca promover la autonomía económica de las mujeres jefas de hogar, a través de la entrega de un conjunto de herramientas que les permitan generar, gestionar ingresos y recursos propios a partir del trabajo decente remunerado, dependiente o independiente, el acceso a la oferta pública y de oportunidades de conciliación trabajo remunerado, doméstico y de cuidados.

a.2) Programa Mujer Emprende: El Programa busca avanzar hacia la autonomía económica de las mujeres emprendedoras de 18 años y más de los quintiles I al IV, desarrollando estrategias de intervención que permitan mejorar sus competencias y habilidades contribuyendo a la viabilidad y sostenibilidad de sus emprendimientos. El Programa Mujer Emprende considera las siguientes intervenciones: Escuela Mujer Emprende y Fomento de Redes y Asociatividad.

a.3) Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género: Busca promover un cambio cultural al interior de organizaciones públicas y privadas, para favorecer el ingreso, permanencia y desarrollo de las mujeres en el mercado laboral remunerado, propiciando medidas para eliminar inequidades, brechas y barreras de género en el empleo, a partir de la instalación de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género.

a.4) Programa 4 a 7: Proporciona a mujeres responsables de niños y niñas de 6 a 13 años, acceso al servicio de cuidado, en apoyo a su participación en el mercado laboral a través de dos componentes:  
1.- Apoyos transversales para la autonomía económica de las participantes.  
2.- Cuidado infantil integral para los niños y niñas de entre 6 y 13 años.

**b) Programa Mujeres, Derechos Sexuales y Reproductivos**: Destinado a contribuir a promover la autonomía física de las mujeres y jóvenes, a través de la entrega de información y herramientas en salud sexual y reproductiva y mejorando el acceso a estos servicios y fomentando el empoderamiento en la toma de decisiones, promoviendo así la igualdad de mujeres y hombres y la no discriminación de las mujeres.

**c) Programas de Violencia Contra la Mujer**: Destinados a contribuir en el fortalecimiento de las autonomías de las mujeres, promoviendo su derecho a una vida libre de violencias, a través de programas o iniciativas relacionadas con la prevención, atención y reparación de la violencia contra las mujeres y el

acceso a la justicia a través de la representación jurídica especializada.

- Programa de Prevención en Violencia de Género: Fortalecer el derecho a una vida libre de violencia a través del trabajo con organizaciones sociales y educativas, que estén presentes y tengan vinculación con los distintos territorios y comunidades del País
- Programa de Atención Inicial en Violencia de Genero: Que. Busca contribuir en el fortalecimiento del derecho a una vida libre de violencia de género, destinado a la diversidad de las mujeres desde los 15 años, víctimas/sobrevivientes de violencia de género que solicitan orientaciones e información, ya sea de manera presencial o telefónica o telemáticamente, que tengan una evaluación de riesgo inicial y/o que soliciten voluntariamente acompañamiento psicosocial y jurídico, el proceso de acompañamiento implica niveles diferenciados de atención de acuerdo con la afectación vivenciada. Se otorga a través del Servicio de Atención Telefónica y telemática (SATT) y los centros de las Mujeres (Fono VCM 1455).
- Programa de recuperación del ejercicio de la Autonomía para víctimas y sobrevivientes de violencias de género: que principalmente son espacios de protección temporal para las mujeres en su diversidad, mayores de 18 años y sus hijas e hijos de hasta 14 años que se encuentren en riesgo vital, debido a la violencia de genero grave/extrema. Que cuenta con centros de atención especializados en violencia de Género, que otorgan atención integral con enfoqué de género, tanto individual como grupal y promueve el acceso a la justicia mediante acompañamiento y representación jurídica a las mujeres del país.

d) **Programa Mujer y Participación Política:** Tiene dentro de sus objetivos el aumentar las habilidades para el liderazgo de las mujeres interesadas en participar en instancias de toma de decisión, promover la relevancia de la participación política de las mujeres, contribuir a la formación de redes de mujeres líderes políticas y organizadas, generar espacios de reflexión en torno a la importancia de incluir enfoques de género en el mundo social y político, visibilizando así mujeres líderes en los distintos territorios y entregar formación teórico-práctica para que aquellas que quieran postular a un cargo de representación.

De este modo, el programa tiene presencia en todo Chile a través de las Direcciones Regionales de SernamEG y cuenta con dos componentes que se ejecutan a nivel nacional: 1) Actividades de Sensibilización; 2) Escuelas de Líderes Políticas.

### 3.3 USUARIOS Y USUARIAS INTERNAOS Y EXTERNOS

#### Usuarios/Usuarias Internos/as

El Director/Directora Regional deberá mantener relaciones con los usuarios/usuarias internos/as en el marco de las definiciones estratégicas de la institución, requiriendo de lineamientos y coordinación constante con éstos.

Entre ellas, se señalan las más relevantes:

- Director/Directora Nacional del Servicio.
- Subdirector/Subdirectora.

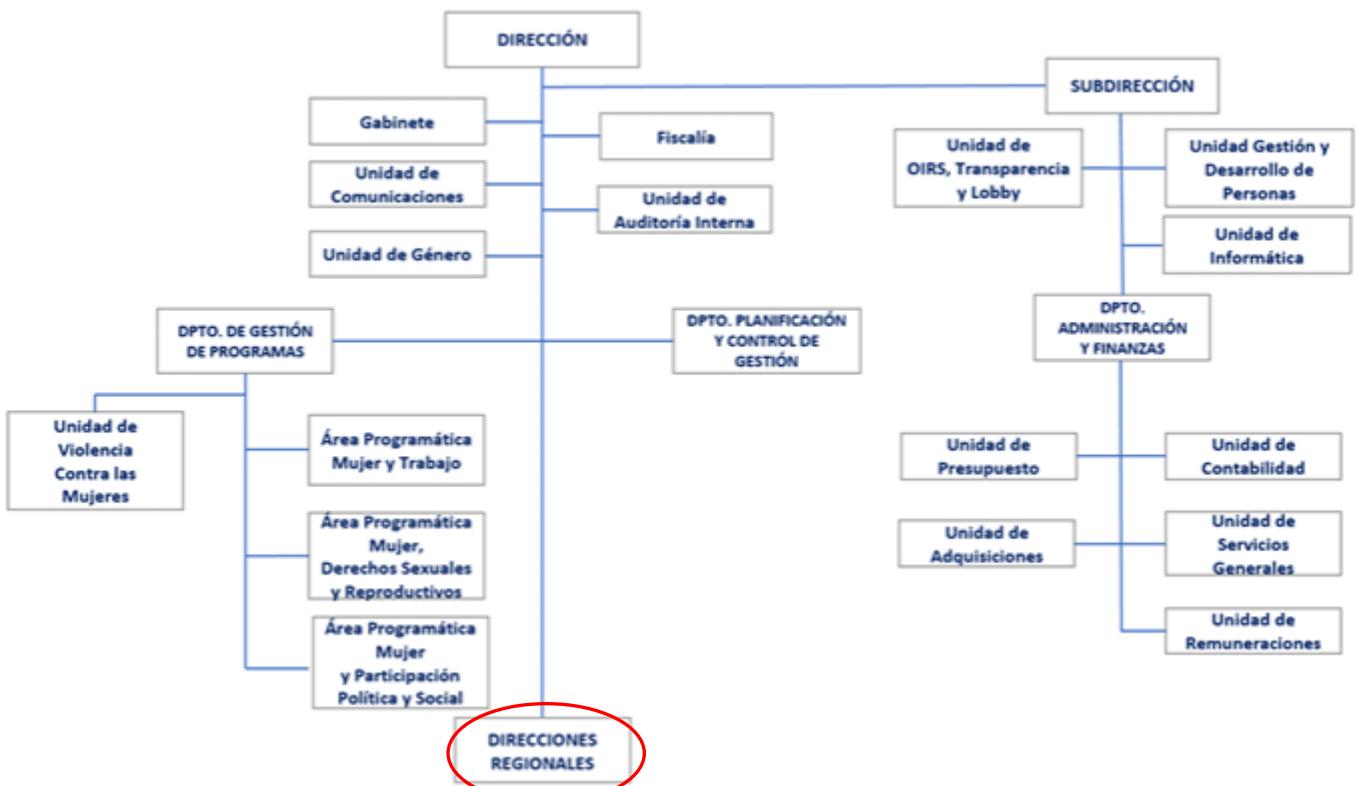
- Fiscal.
- Jefes/Jefas de Departamento, Áreas y Unidades del nivel central.
- Directores/Director as Regionales.
- Personal de la Región.
- Asociación de Funcionarios/Funcionarias.

#### Usuarios/Usuarias Externos/as

- Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género.
- Distintos agentes públicos y privados, de la región, como Universidades, organizaciones no gubernamentales, instituciones del Estado, Municipalidades.
- Delegaciones Provinciales y organismos ejecutores.
- Delegación presidencial regional, especialmente con el/la Delegado/a presidencial, compuestos por todas las Secretarías Regionales Ministeriales, para el desarrollo de su región en temas de igualdad y género.
- Se coordina también con el Gobernador/a, Alcaldes/a y la Contraloría Regional.

### 3.4 ORGANIGRAMA

#### Organigrama del Servicio.



## Organigrama Regional



**Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:**

**Cargo de primer nivel jerárquico:**

- Director/Director a Nacional.

**Cargo de segundo nivel jerárquico:**

- Subdirector/Subdirectora.
- Fiscal.
- 16 Directores/Directoras Regionales.

Total de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública: 19.

## 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/a de los/as 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/a que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno/a de los/as restantes candidatos/as que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros/as candidatos/as idóneos/as 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 fundamentalmente, 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 período 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/la directivo/a nombrado/a en fecha reciente.

Si el/la directivo/a designado/a renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro/a de los/as 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/as funcionarios/as 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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, 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 1º de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8º de dicha ley.

El artículo 1º 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.

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

Sobre el particular, el Artículo 8º 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.”

\* Limitación a la norma establecida en el artículo 1º, de la Ley N° 19.863

Los/as altos/as directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que 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 corresponde 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.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 32 de la Ley N° 21.722, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2025, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, 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 su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, 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.

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

El/la alto/a directivo/a público/a tendrán 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/a directivo/a público/a, 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/as los/as altos/as directivos/as públicos/as.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero, del artículo 8º, 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as Jefes/as Superiores de los Servicios Públicos y los/as Directores/as 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/as directivos/as, 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/la jefe/a 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/as altos/as directivos/as públicos/as 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.